



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza faktorů strukturální nerovnováhy na trhu práce

Analysis of Structural Imbalances Factors in the Labour Market

Student: Ivana Zapletalová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Ivana Zapletalová**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Téma: **Analýza faktorů strukturální nerovnováhy na trhu práce**  
**Analysis of Structural Imbalances Factors in the Labour Market**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Příčiny a projevy strukturální nerovnováhy na trhu práce
  3. Vývoj českého trhu práce v období 2012 - 2017
  4. Zkoumání rozdílů mezi nabídkou a poptávkou na českém trhu práce
  5. Návrhy a doporučení
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.  
RIEVAJOVÁ, Eva. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. ISBN 978-80-225-3544-1.  
SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
*děkan fakulty*

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a pramenu v Seznamu použité literatury.

V Ostravě dne .....

.....

Ivana Zapletalová

**Poděkování:**

Ráda bych využila této možnosti a poděkovala na tomto místě všem, kteří se podíleli na vzniku této práce. Děkuji především vedoucímu bakalářské práce doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D. za jeho pečlivé vedení této bakalářské práce.

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Příčiny a projevy strukturální nerovnováhy na trhu práce.....	7
2.1	Nerovnováha na trhu práce.....	7
2.1.1	Trh práce .....	7
2.1.2	Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence).....	7
2.1.3	Nabídka práce .....	8
2.1.4	Rovnováha na trhu práce.....	9
2.2	Strukturální nezaměstnanost jako důsledek nerovnováhy na trhu práce .....	10
2.2.1	Faktory ovlivňující nabídku práce a poptávku po práci.....	10
2.2.2	Profesní a územní mobilita na trhu práce.....	12
2.2.3	Profesní a územní mobilita na trhu práce ze strany poptávky po práci .....	13
2.2.4	Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany nabídky práce .....	14
2.2.5	Začlenění na pracovním trhu.....	17
2.2.6	Vzdělání na trhu práce .....	18
2.2.7	Prostor na trhu práce .....	20
3	Vývoj českého trhu práce v období 2012 – 2017.....	22
3.1	Zaměstnanost .....	22
3.1.1	Vývoj zaměstnanosti za rok 2017 .....	22
3.2	Nezaměstnanost .....	27
3.2.1	Míra nezaměstnanosti .....	27
3.2.2	Přirozená míra nezaměstnanosti .....	27
3.3	Struktura nezaměstnaných.....	28
3.3.1	Osoby se zdravotním postižením .....	28

3.3.2	Věková struktura uchazečů .....	28
3.3.3	Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti.....	29
3.3.4	Struktura pracovních míst podle stupně vzdělání .....	29
3.3.5	Nezaměstnanost absolventů škol a hospodářský vývoj .....	30
3.3.6	Struktura nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání .....	31
3.4	Politika zaměstnanosti .....	32
3.4.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	32
3.4.2	Úřad práce ČR.....	33
3.4.3	Ministerstvo mládeže školství a tělovýchovy .....	34
3.4.4	Ministerstvo pro místní rozvoj.....	34
3.4.5	Agentury práce .....	34
3.4.6	Nástroje politiky zaměstnanosti .....	36
3.4.7	Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením .	40
4	Zkoumání rozdílů mezi nabídkou a poptávkou na českém trhu práce.....	41
4.1	Rozdíly mezi nabídkou a poptávkou podle vzdělání.....	41
4.2	Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci podle profesí.....	42
4.2.1	Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci rozděleno na hlavní třídy	42
4.2.2	Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci skupin zaměstnání ....	43
4.2.3	Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci rozdělené na kategorie	49
4.3	Strukturální nerovnováha na trhu práce.....	70
4.3.1	Kategorie zaměstnání s převahou nabídky nad poptávkou.....	70
4.3.2	Kategorie zaměstnání s převahou poptávky nad nabídkou .....	71
5	Návrhy a doporučení .....	72
5.1	Návrhy pro skupiny zaměstnání 221 - 251 .....	72
6	Závěr .....	75
	Seznam použité literatury .....	76



Seznam zkratek .....	78
Seznam tabulek .....	78
Seznam grafů .....	80

## 1 Úvod

Bakalářská práce Analýza strukturální nerovnováhy na trhu práce je zaměřena, jak je z názvu znatelné, na nerovnováhu na trhu práce. V dnešní době je trh práce velmi často diskutovaným a sledovaným tématem a je také úzce spojen s nezaměstnaností, o které bude v bakalářské práci taktéž zmíněno. Nezaměstnanost představuje velký problém, který má mikroekonomické a makroekonomické důsledky, když v naší kultuře a hodnotách hraje obrovskou roli být zaměstnán a mít ze zaměstnání užitek. V tomto případě ve formě finanční odměny, která člověku zařizuje možnost žít, rozvíjet se a zabezpečit rodinu či domácnost.

Velký problém nastává při nerovnováze na trhu práce, kdy nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka po práci. Lidé by chtěli pracovat, ale není pro ně volné místo. Dalším problémem, který nastává při nerovnováze na trhu práce, je nedostatek pracovníků na požadované pozice, tedy nabídka pracovních sil je nižší než poptávka. Třetí problém nastává, když je nabídka i poptávka vysoká a nic se neděje.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat strukturální nerovnováhu na trhu práce v letech 2012 – 2017 včetně rozepsání konkrétních problémů v jednotlivých pozicích. A nakonec se pokusit nastínit řešení problémů nerovnováhy v jednotlivých kategoriích.

První kapitola, tedy teoretická část, definuje obecné pojmy týkající se trhu práce, rovnováhy na trhu práce. V těchto částech práce je popsána nabídka práce, poptávka po práci, faktory, které ovlivňují nabídku a poptávku po práci. Práce se zabývá problémy začlenění na trh práce.

Praktická část se zabývá konkrétní nerovnováhou na trhu práce z pohledu profese, vzdělání. Podrobně jsou rozdělené profese na hlavní třídy zaměstnání, což je na jedno místo, skupiny zaměstnání, které se dělí na tři místa. Nejpodrobněji je rozebráno členění na jednotky zaměstnání neboli kategorie zaměstnání, na 5 míst, kde jsou viditelné problémy na trhu práce z pohledu její nabídky i poptávky po práci.

## **2 Příčiny a projevy strukturální nerovnováhy na trhu práce**

### **2.1 Nerovnováha na trhu práce**

#### **2.1.1 Trh práce**

„Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se prací rozumí fyzická či duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou služby nebo výrobky.“ (Tvrdý, 2007, s.7)

Trh práce má řadu nedokonalostí, které ovlivňují nabídku a poptávku. Například řada povolání se od sebe výrazně liší, mzdy neklesají směrem dolů, zaměstnavatel je svázán obtížemi při výpovědích zaměstnanců. Z toho vyplývá, že trh práce není dokonale konkurenční, jednotlivé firmy mají rozdílnou nabídku práce, neexistuje ani dokonalá informovanost o nabídkách práce.

Mzdu můžeme definovat jako odměnu za vykonanou práci, která je poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem. Pokud je tržní mzda vyšší, než je mzda rovnovážná, nastane na trhu práce přebytek pracovních sil čili nezaměstnanost, kdežto naopak vzniká nedostatek pracovních sil.

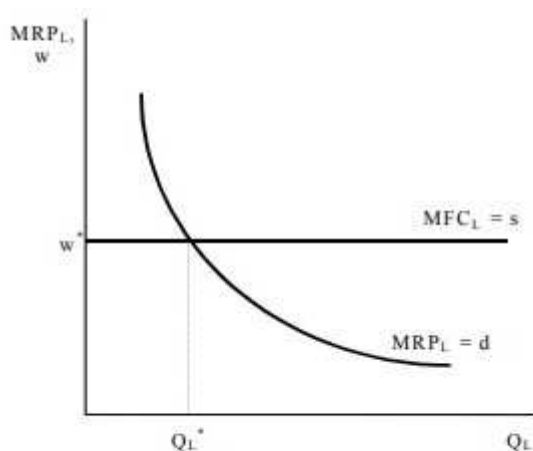
#### **2.1.2 Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence)**

Šimek (2007) konstatuje, že příjem z mezního produktu práce je násobkem mezního fyzického produktu práce a ceny produktu. V podmínkách dokonalé konkurence je cena dána, to znamená, výše fyzického mezního produktu práce ovlivňuje poptávku po práci. Tato velikost je dána:

- kvalifikací samotné práce, která souvisí s úrovní dosaženého vzdělání,
- dovedností pracovníků, jejich praxí,
- mezní produktivitou ostatních výrobních faktorů,
- řídicí a technologickou možností firmy.

„Tržní poptávka po práci je součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích.“ (Šimek, 2007, s 12).

**Graf 2.1 Poptávka po práci**

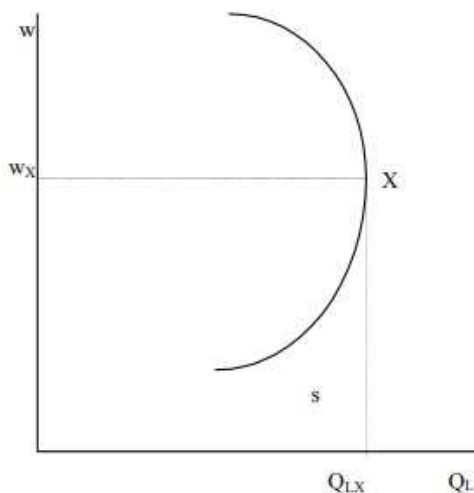


Zdroj: Milan Šimek (2007)

### 2.1.3 Nabídka práce

Podle Šimka (2007) nabídka práce představuje součást obecného problému volby spotřebitele porovnávajícího užitek z volného času s užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Spotřebitel neboli domácnost rozhoduje o proporci, v jaké rozdělí celkový objem pevně daného disponibilního času na část věnovanou odpočinku, jakožto volnému času a pracovní doby. Taková nabídka práce vyjadřuje všechny možné kombinace množství práce a mzdy, tedy množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Velikost nabídky práce je závislá na výši sazby mzdy, je určena ztrátou spojenou s obětováním odpočinku.

## Graf 2.2 Individuální nabídka práce



Zdroj: Milan Šimek (2007)

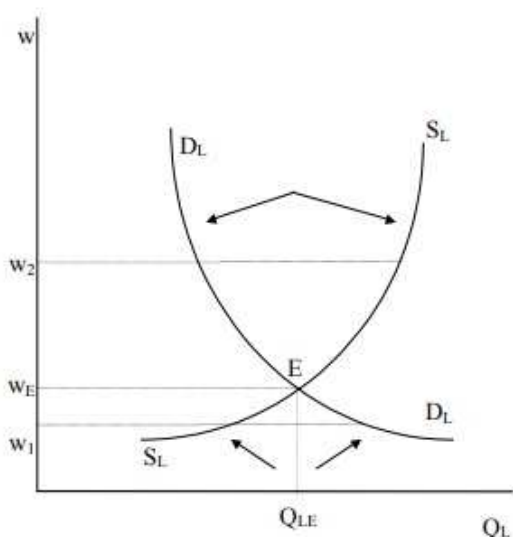
„Se změnou mzdové sazby se mění volba mezi užtkem, který plyne spotřebiteli ze spotřeby výrobků a služeb a užtkem z volného času. S růstem mzdové sazby (do bodu X v grafu) nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce zvyšuje důchod, a tedy spotřebu výrobků a služeb. Spotřebovávané produkty jsou substitutem odpočinku. V tomto případě se hovoří o substitučním efektu. Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X) může dojít k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že ceny výrobků a služeb se nemění) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času (kratší pracovní doba, delší dovolená). V tomto případě převládá tzv. důchodový efekt. Tvar křivky nabídky práce závisí na tom, který z těchto efektů převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá. V tomto případě se jedná o zpětně zakřivenou individuální křivku nabídky práce. Tržní nabídka práce je součtem individuálních nabídek práce v určité profesi, příp. odvětví.“ (Šimek, 2007, s.15)

### 2.1.4 Rovnováha na trhu práce

Pokud bude tržní mzdová sazba např.  $w_2$  vyšší, než je rovnovážná sazba  $w_E$ , nastane přebytek pracovní síly. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat méně lidí, než je jich k dispozici. To ovšem znamená, že ne všichni uchazeči o práci mohou najít pracovní místo ve své profesi, odvětví, ve kterém jsou vzdělaní a nastává přebytek pracovních sil. Nabídka s poptávkou by se

vyrovnala v takovém případě, kdy by mzda klesla na úroveň rovnovážné sazby  $w_E$ , která je mzdou, za které se trh čistí, které nakonec bude hlavní mzdou, která se prosadí na trhu práce. Přebytek pracovních sil vyvolává tlak na úroveň mzdových sazeb, jenž má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň. Pokud bude tržní mzdová sazba  $w_1$  nižší, než je rovnovážná  $w_E$ , vzniká nedostatek pracovních sil, který bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění vztah mezi poptávkou po práci a nabídkou práce na trhu.

**Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Milan Šimek (2007)

## 2.2 Strukturální nezaměstnanost jako důsledek nerovnováhy na trhu práce

### 2.2.1 Faktory ovlivňující nabídku práce a poptávku po práci

Faktory na trhu práce působí na nabídku a poptávku, kde rozhoduje charakter trhu. „Dokonale konkurenční trh spadá do oblasti čistě teoretické abstrakce, jež bývá východiskem pro řadu modelů, které jsou postupně modifikovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce. Pokud jsou podmínky pro dokonalou konkurenci na trhu práce splněny, dochází k optimální alokaci pracovníků od firem za určité mzdy na základě teorie firmy vycházející z analýzy mezních nákladů. Uvolněním některého z výše uvedených předpokladů se dostáváme k modelům nedokonalé konkurence. Je-li trh

práce nehomogenní (tzn., že zde existují bariéry), dochází k jeho segmentaci.“ (Tvrď, 2007,s. 7)

Segmentace jsou procesy, při kterých dochází k oddělení určitých sektorů trhu práce. Může mít geografický a profesní charakter. Výsledkem segmentace je vysoká nezaměstnanost a rigidita mezd. Trh práce může být segmentován na trh primární a sekundární nebo interní a externí. Teorie duálního trhu práce se zabývá rozdělením trhu, kde popisuje jednotlivé segmenty.

Sirovátka (2009) uvádí, že postavení na trhu práce zůstává v post-moderní, ale nadále meritokratické a tržně orientované, navíc globálně kompetitivní a konzumní společnosti základem sociálního statusu. A tak se nedostupnost placeného zaměstnání stává klíčovým zdrojem nerovnosti a „duality“ společnosti a pro značnou část členů post-moderní společnosti hlavní příčinou jejich marginalizace a sociálního vyloučení. Tato dualizace se prohlubuje zejména v kontextu „nových sociálních rizik“.

Taylor-Gooby (2005) popisuje, že k nim patří nedostatek či zaostávání kvalifikací a dovedností potřebných k pracovnímu uplatnění, omezené možnosti harmonizace práce a rodinného života a v neposlední řadě omezený přístup k institucím sociálního státu (protože ty jednak spoluvytvářejí možnosti uplatnění, jednak kompenzují nedostatečné uplatnění na trhu práce). Dualizace a segmentace trhu práce rozděluje společnost.

Berger a Piore (1980) hovoří o „insiders“ a „outsiders“. Diferenciace rizik na trhu práce souběžně s jeho flexibilizací při růstu tlaků globální soutěže vede k postupnému růstu nestandardních a nejistých zaměstnání, dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti a náhledně k chudobě a sociálnímu vyloučení, vedle toho k podlomení fiskální kapacity a legitimacy sociálního státu i sociální koheze na více společenských úrovních.

Primární trh práce zahrnuje lepší pracovní příležitosti a lepší pozice. Zaměstnanci a uchazeči mají možnost kariérního růstu, pracovní pozice je dobře placená. Na sekundárním trhu se nachází méně lukrativní nabídky práce, které jsou méně placené a kariérní růst je téměř nemožný. V sekundárním sektoru je snazší získat práci, a to z důvodu častého odchodu pracovníků a špatně placených a často velmi náročných pozic. Sekundární trh práce zahrnuje hlavně ženy, mladé lidi s nízkou úrovní vzdělání a lidi jiných národností.

Většina příčin nezaměstnanosti má mikroekonomický původ, například pružnost mezd, spíše tedy nepružnost.

Rievajová (2007) konstatuje, že segmentace na trhu práce se projevuje i jinými způsoby. Z legislativního hlediska můžeme rozlišit formální a neformální trh práce „Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími na jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a kromě aktivit zařazené do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (rozmanité formy nelegálního podnikání) se týká i soběstačnosti a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují různé formy výpomoci. Zapojením do neformálního trhu práce mohou domácnosti kumulovat své příjmy. Upozorňuje totiž na fakt, že oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dané lepším postavením na trhu formálním.

Na neformálním trhu práce tak dochází spíš k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce. Kdo má lepší postavení na trhu práce, tomu nabízejí širší a pohodlnější podmínky uplatnění na trhu neformálním.

### **2.2.2 Profesní a územní mobilita na trhu práce**

Tvrdý (2007) podotýká, že cílem hospodářské politiky státu v oblasti trhu práce bývá často podpora profesní a územní mobility na trhu práce. Nerovnováha na trhu práce z důvodu rozdílné struktury pracovních míst na straně poptávky po práci, ve vztahu ke vzdělání neboli profesní struktuře pracovní síly na straně nabídky práce.

„Tato nerovnováha často vyvolává tzv. strukturální nezaměstnanost, která vzniká, když nabídka práce určitého druhu (např. podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je rozdílná od poptávky v uvedené struktuře a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky, v jiných regionech) našly práci.“ (Tvrdý, 2007, s 22.)

Hlavní příčiny strukturální nezaměstnanosti mohou být např. vysoký počet neobsazených volných pracovních míst, ale zároveň i vysoký počet nezaměstnaných, kdy tento nesoulad vznikne proto, že poptávka po určitém druhu práce stále roste, zatímco po jiném druhu práce klesá, a nabídka není schopna se dostatečně rychle přizpůsobit této situaci.

Dalším problémem je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst doby neobsazenosti pracovního místa.

Hlubšími příčinami strukturální nezaměstnanosti jsou:



- prostorová imobilita pracovních sil, která překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce - imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost,

- pokles poptávky po práci určitého druhu v důsledku takových technologických změn, které šetří práci - technologická nezaměstnanost,

- růst nabídky práce, který je podmíněn ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem emigrantů ze zahraničí a také demografickými vlnami uvnitř konkrétní země - strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky práce,

- pokles poptávky po práci vyžadující určitou kvalifikaci, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určitého druhu práce - strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou (Tvrdý, 2007).

Vyřešit takový problém profesní nerovnováhy na trhu práce není snadné, například jedním z řešení může být snaha o zpružení trhu práce, vytvořit takové podmínky, aby došlo k podpoře zaměstnanosti, profesní mobility, změna struktury oborů. Jedním z příkladů můžeme uvést absolventy, kteří mají požadované znalosti, dovednosti v oboru, ve kterém zaměstnavatel požaduje tyto aktivity, nebo také osoby mající zájem o změnu zaměstnání. Územní nerovnováha na trhu práce lze řešit tak, že se zaměříme na podporu územní mobility. V tomto případě se jedná o dvě formy řešení disproporce mezi místem bydliště a místem pracoviště. První formou je dojíždění za prací bez změny trvalého bydliště. Tento způsob řešení je na českém trhu práce velmi rozšířen, ale má svá omezení a limity. Je na člověku, zdali přijme zaměstnání mimo svou obec, přičemž musí zvážit náklady spojené s dojížděním, cenou strávenou na cestách, výše mzdy.

Druhou formou řešení je změna trvalého bydliště z důvodu nalezení nového zaměstnání. Tato cesta řešení je v českých poměrech omezena několika faktory, mezi něž patří hlavně regulované nájemné a s tím související nerozvinutý trh s byty. Řešení územní mobility stěhováním je dále omezeno nutností řešení pracovního uplatnění partnera, rodinnými vazbami, vazbami na určitý region, neochotou části obyvatelstva přijmout riziko spojené se změnou zaměstnání, a hlavně nedostatečnou poptávkou po práci v jiných regionech. (Tvrdý, 2007)

### **2.2.3 Profesní a územní mobilita na trhu práce ze strany poptávky po práci**

Vývoj poptávky a její úroveň po koncových výrobcích a službách – kde trh práce působí jako trh výrobních faktorů, je tedy trhem sekundárním, plně závislým na situaci, která nastane

na trhu práce produktů. Problém na trhu produktů je zároveň i problém trhu práce, ale nelze takovýto vztah plně obrátit, což znamená, že problémy ekonomiky a trhu práce nelze řešit pouze za pomoci podpory trhu práce.

Důležitá je i orientace ekonomiky, neboli výroba a její typ z hlediska možnosti substituce práce a kapitálu. V takovém případě se jedná o rozhodování o technologiích, ve kterých se bude ekonomika orientovat a jak bude pracovně náročná nebo méně náročná výroba včetně realizace všech strukturálních změn, jako například útlum hutnictví. Každá z těchto činností vyžaduje určitou územní a profesní strukturu pracovní síly a každá disproporce se projevuje na trzích práce – jako je strukturální nezaměstnanost. Často se nejedná o snížení poptávky po práci v odvětví nebo regionu, ale pouze o změnu struktury.

Dalším je vývoj nabídky substituovatelných výrobních faktorů, při které se jedná o vývoj ceny práce a peněz v ekonomice a vztah mezi nimi. U některých případů dochází při snaze minimalizovat náklady a zvýšit celkovou produktivitu faktorů k nahrazení jednoho faktoru za druhý. V takovém případě nahrazování strojem za živou práci se jedná a propouštění z důvodu nadbytečnosti pracovníka a nepotřebnosti k výkonu takovéto práce.

Za faktor ovlivňující mobilitu můžeme považovat i vztah pracovních nákladů k celkovým nákladům produkce. V případě snižování zaměstnanosti ve firmách vystupuje tento faktor při konkrétním rozhodování jako klíčový. Souvisí také s nabídkou substituovatelných faktorů.

Působení státu na výši mzdových nákladů, kdy se jedná o zavedení minimální mzdy, která narušuje mzdovou strukturu ve firmách, výše odvodů sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance, všechny tyto faktory ovlivňují postavení firmy.

#### **2.2.4 Faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu na trhu práce ze strany nabídky práce**

Jedním z faktorů je působení individuální nabídky práce. Taková nabídka práce je podmíněna výší nabízené mzdy, jaké bohatství mají domácnosti nebo jedinec a preferencemi, závisí přímo na kvalifikaci, která byla dosažena, na nákladech spojené s dosažením kvalifikace. To se týká přímých i nepřímých nákladů. Zde se projevuje snaha jednotlivce o dosažení co možná nejvyšších výnosů, které jsou spojeny s kvalifikací nabytou v čase.

Ovlivnit mobilitu může například i proces hledání práce u nezaměstnaného. Záleží na zohlednění nákladů a výnosů, které jsou spojeny s hledáním zaměstnání. Takové hledání bude

pokračovat pouze v případě, že výnosy, které očekáváme, budou vyšší než náklady, které souvisí s hledáním práce.

„Působí zde takové faktory jako je výše a rozložení mezd v jednotlivých profesích, konkrétní nabídka profesí na trhu práce a individuální porovnávání, vazby mezi podporou v nezaměstnanosti, jinými dávkami a výší mzdy, která je nabízena zaměstnavateli. V případě starších pracovníků zde vystupuje jako faktor výše poslední dosažené mzdy při hledání zaměstnání a minimální mzdová sazba, za kterou je ochoten vůbec nastoupit do zaměstnání, a ochota akceptovat práci za mzdu nižší či jinak znevýhodněnou (např. drahým dojížděním).“ (Tvrdý, 2007, s. 25)

Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jedná se o takové uchazeče, kteří mají omezenou možnost přijmout zaměstnání a problémy při hledání práce. Patří zde např. osoby se změněnou pracovní schopností, absolventi škol a mladiství, ženy s malými dětmi, staří lidé, málo vzdělaní, nekvalifikovaní pracovníci a příslušníci etnických minorit. Všechny tyto skupiny jsou omezeny se přizpůsobit požadavkům trhu práce.

Další problém je dopravní dostupnost, který souvisí s rozložením zaměstnavatelů v určitém území a ekonomicky aktivního obyvatelstva, kde možnost dopravy do zaměstnání je klíčový faktor pro mobilitu na trhu práce. Některé případy uvádí, že je nemožné docestovat včas do firmy na směnný provoz, neboť dopravní dostupnost do určitých míst je malá. S tímto problémem souvisí i cena, kterou vynaložíme za dopravu do zaměstnání, která souvisí s výší mzdy nabízenou ze strany zaměstnavatelů. Cena za dopravu je velmi často důvodem odmítnutí vzdálenějšího zaměstnání. Přesto, že je vhodné pro uchazeče, jeho ohodnocení to nedovolí.

„Trh s byty a stěhování obyvatelstva za prací. Širší problém, bude nutné ekonomické i politické řešení (podpora bydlení, půjčky, hypotéky, přerozdělení rodinných výdajů ve smyslu zvýšení nákladů na bydlení). Ze strany firem snad nabídkou firemních bytů – není moc pravděpodobné, a když, tak pouze u specialistů, které bude chtít firma přilákat.“ (Tvrdý, 2007, s. 25)

Při rozhodování o zaměstnání velmi často hrají důležitou roli faktory, které souvisejí s domácností a velikostí jejího příjmu. Kolik má domácnost nezaopatřených dětí, jaké vzdělání mají další členové rodiny. Podle takovýchto faktorů se potenciální zaměstnanec rozhoduje a snaží se vyjednat si takové podmínky, aby vyhověl rodině a zároveň vydělal dostatečné

množství peněz pro chod domácnosti. Takový požadavek může být například práce pouze na ranní směnu, pozdější příchod do práce z důvodu odvozu dítěte do školy, nižší úvazek.

„Struktura oborů školské soustavy na všech stupních. Důležitý faktor, který významně ovlivňuje profesní a územní mobilitu na trhu práce. Jedná se o stanovení konkrétní struktury studijních oborů a jejich naplnění studenty. Zde je nutno znát požadovanou strukturu ze strany zaměstnavatelů související s faktory na úrovni poptávky po práci, tj. úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách, a s orientací ekonomiky.“ (Tvrdý, 2007,s.25)

V současné době je v teorii mzdové nepružnosti existence změn ve vývoji nezaměstnanosti a mzdové nepružnosti vysvětlována různými přístupy: Carruth – Oswald, 1987; Davidson, 1990; Nickell, 1990.

Teorie mzdové nepružnosti se dělí do dvou názorových skupin:

První skupina se soustředí na faktory, které vznikají při interakci firmy a jejich zaměstnanců. Následující zdroje mzdové rigidity ji charakterizují:

- uzavírané nevyhovující dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- segmentace trhu práce: Teorie insider – outsider, která vysvětluje omezenou flexibilitu pracovního trhu práce.

„Duální trh práce - tato hypotéza předpokládá, že v ekonomice jsou dva sektory: primární a sekundární. V primárním sektoru jsou vyšší mzdy, lepší pracovní podmínky, stabilnější zaměstnání a příležitosti k profesionálnímu růstu, na druhou stranu jsou zde zaměstnavateli očekávány od pracovníků stálé pracovní návyky, dodržování předpisů a většinou se zaměstnanci na tomto trhu vyznačují vyšší kvalifikací, ať už získanou před jejich přijetím, nebo během zaměstnání. Sekundární sektor se vyznačuje pracovními místy s nižší sociální prestiží a s nižší mzdou. Zaměstnavatel nevyžaduje kvalifikaci a ani nepodporuje její získání. Pro tento trh je charakteristická vysoká fluktuace pracovníků z důvodů jejich snadné nahraditelnosti pro zaměstnavatele, je zde snadné zaměstnání získat, ale i naopak ztratit. Velice obtížný je pro tyto pracovníky přístup ke vzdělání, což má za následek vznik bariér mezi těmito sektory.

Geografická a profesní segmentace - ovlivňuje soutěživost na regionálním trhu práce.“ (Tvrdý, 2007, s. 26)

Teorie efektivních mezd, kde základní myšlenkou této teorie je vycházení z motivace pracovníka vyšší mzdou. U některých případů je možné, že může docházet ke zvýšení produktivity práce zaměstnanců a snížení nákladů na jednotku práce zaměstnavatele.

Tvrď (2007) říká, že druhá skupina se věnuje hospodářské politice, jejímu zabezpečení a důsledkům pro mzdovou pružnost:

- výše příspěvku v nezaměstnanosti, jenž ovlivňuje dobu trvání nezaměstnanosti,
- legislativně daná úroveň minimální mzdy vymezuje dolní hranici úrovně mzdy,
- práce odborového svazu a jeho chování; modely efektivních dohod mezi odborovými svazy a firmami, vytváření úrovně mezd sledující Pareto optimum, které je charakterizováno pomocí mzdové nepružnosti a nezaměstnanosti.

### **2.2.5 Začlenění na pracovním trhu**

Šimek (2010) uvádí několik strategií k začlenění na pracovním trhu. První je „opakovaná snaha o získání primární pozice nebo o získání pozice sekundární, avšak finančně výhodné. „Tato strategie je někdy spojována s „wait unemployment“, což je typ frikční nezaměstnanosti. Spíše je však spojena s častým opakováním nezaměstnanosti a s častým střídáním zaměstnání. Je to proces „hledání legitimní pozice“ na pracovním trhu. Je možné ji nazvat tržně konformní strategií. Je typická pro mladší nekvalifikovanou pracovní sílu, zvláště pro mobilní muže, kteří nemají vážnější zdravotní problémy.“

Tato strategie popisuje „hlavu rodiny“ nebo „živitele“.

Druhou strategií je „přijetí sekundární pozice na formálním pracovním trhu“.

„Přijetí této pozice je spojeno jak se střídáním zaměstnání, opakováním nezaměstnanosti (často také s návraty k dřívějším zaměstnavatelům), tak i s déle trvající nezaměstnaností, ne však dlouhodobou. Znamená to vyšší ochotu přijímat „konkurenční pozici“, pokud je alespoň trochu finančně výhodná, anebo na ni čekat i delší dobu, není-li taková pozice momentálně k dispozici, aniž by to ovšem znamenalo ústup od pracovních aspirací a destrukci lidského kapitálu či motivace.“(Šimek, 2010, s11.)

Tato strategie je spojena s pečlivou kalkulací finanční výhodnosti zaměstnání, což je chápáno jako druhý příjem v porovnání se sociálními dávkami, dodatečnými náklady na dopravu, stravu a výchovu dětí a také nejistotou marginálního zaměstnání.

Tato strategie je spíše pro ženy, které nabízí svou roli „pečovatelky“ v domácnosti, pro ženy z venkova, hlavně proto, že se náklady na dojíždění do práce nemusí vyplatit. Další jsou lidé zdravotně nebo tělesně postižení, matky, které jsou odkázány na sebe, tzv. samoživitelky.

Třetí strategií je „strategie duální pozice“.

Jak uvádí Šimek (2010), jde o přijetí nejisté marginalizované pozice na neformálním pracovním trhu v kombinaci s jistotou sociálních dávek. Strategie je typická pro tradičně marginalizovanou pracovní sílu, často stigmatizovanou buď individuálně nebo skupinově.

Z velké části se jedná o nekvalifikované pracovníky, jako jsou lidé bez sociálního zázemí, rodinného zázemí, bezdomovci, trestaní lidé, Romové, ale také lidé, kteří nemají dostatečné vzdělání nebo kvalifikaci.

### **2.2.6 Vzdělání na trhu práce**

Tvrdí (2007) popisuje, že v současné době je vzdělání považováno za nezbytnou součást našich životů a je dokonce bráno jako klíčový faktor růstu bohatství národů měřeného GDP. Vzdělání, obecně charakterizované jako soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností vč. utváření morálních rysů a zájmů, je výsledkem procesu vzdělávání. V odborné literatuře můžeme najít mnoho definic vzdělávání, ale obvykle je charakterizováno jako „proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojených s úsilím o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji“ (Čermák, 1996). Tento proces nás provází v průběhu téměř celého života, přičemž nejintenzivněji se nás dotýká v období dětství a dospívání. Ze sociologického hlediska je vzdělání chápáno jako součást socializace, přičemž obecně je vyšší úroveň vzdělání spojena s vyšším společenským postavením a prestiží.

„Ekonomie se zabývá problematikou vzdělání ze dvou hledisek, a to mikroekonomického a makroekonomického. Mikroekonomický pohled sleduje vzdělání prostřednictvím investic do lidského kapitálu z pohledu jednotlivce nebo firmy. Makroekonomie pohlíží na vzdělání prostřednictvím teorií růstu. Lidský kapitál je z mikroekonomického hlediska definován jako soubor znalostí a dovedností, kterými pracovník disponuje a jež mohou být pronajaty. Tyto znalosti a dovednosti pracovník může získat prostřednictvím vzdělání, pracovního výcviku nebo vlastní zkušeností. Hodnota lidského kapitálu je určena na trhu práce vzájemným působením nabídky a poptávky po práci. Ekonomové trhu práce pak rozeznávají tři typy lidského kapitálu. Lidský kapitál získaný doma, formálním vzděláním a v průběhu pracovního života (formou zaškolování). Vyšší úroveň vzdělání mnozí neztotožňují pouze s vyšší prestiží,

ale vyšší mzdovou úrovní, vyšší mírou ekonomické aktivity a nižší pravděpodobností výskytu nezaměstnanosti. Nejvýznamnějším ekonomem, který analyzoval problematiku lidského kapitálu, je Gary S. Becker. Definuje investice do lidského kapitálu jako aktivity, které se projevují trvalým nebo opakovaným vlivem na peněžní či psychické příjmy. Vzdělání považuje za investici, která v budoucnu přinese jednotlivci výnos v podobě vyšších výdělků jako odměnu za větší znalosti a schopnosti, popř. vyšší produktivitu práce a technologický pokrok“. (Tvrdý, 2007, str.9.)

Lidský kapitál je produkován mnoha způsoby. Tento kapitál je zároveň i vstupem do dalšího lidského kapitálu v budoucnosti. Akumulace kapitálu je determinována investicemi, zastaráváním, finanční prostředky a časem.

### **Náklady na vzdělání:**

- přímé - náklady na školné, učebnice, dopravu (direct costs)
- nepřímé
  - ušlý příjem po dobu studia
  - náklady obětovaných příležitostí (opportunity costs)
- psychické

### **Přínosy ze vzdělání:**

- zvýšená mzda v budoucnu
- zvýšení uspokojení z práce
- společenská prestiž
- větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů

Vzděláním a trhem práce se zabývali sociologové. V Německu například Allerbeck, Hoag W. J., kteří analyzovali ve svých výzkumech postoje generace dětí a rodičů. Důležité pro ně bylo vzdělání, práce, povolání a rodina. V Německu v 80. letech tento materiál ukazoval způsob života mladých a jejich cíle. Pro mládež bylo důležité vzdělání, aby mohli mít lepší uplatnění na trhu a tím tedy zvýšili svůj kapitál. Rozdíly v uplatnění dívek a chlapců podle úrovně vzdělání, podle toho, kde v dané době žili. Nastal problém, kdy si vyučení nebyli jistí,

zda seženou práci. Nezaměstnanost tedy postihla i mládež. Hlavní příčinou byla vůle se učit, pracovat na rozdíl od rodičů těchto mladých lidí.

Ulrich Beck navázal na tyto výzkumy s otázkou, jestli je důležité posílit vztah mezi vzděláním a zaměstnáním a jak na sebe vzájemně působí. Podle něj se problém nezaměstnanosti dotýká oborů, o kterých se v minulosti soudilo, že vždy zajistí zaměstnání. Tvrdí, že studenti prodlužují svou dobu studia, protože už dopředu vědí, že budou mít problém se zaměstnáním a uplatněním na trhu práce. Dlouhodobá strukturální nezaměstnanost vede ve vzdělávacím systému k určité rozporné situaci. Velký počet absolventů má problém s nezaměstnaností po ukončení vzdělání. Výzkumy prováděné v Německu potvrdily, že se absolventům některých škol, čímž je na mysli základní škola nebo škola bez odborového vzdělání, doslova zavřely dveře pro zaměstnání. Problém je, že v současné době se tento problém týká i vzdělanějších osob. Problém například nastává u pracovníků ze státního sektoru, je téměř nemožné se zaměstnat v soukromém sektoru, a tudíž nastává jediná možnost, a to přijmout dočasně jakoukoli práci, ale s podmínkou, že poté budou zařazeni tam, kde svou práci chtějí vykonávat, tím, že si dodělají vzdělání, či se rekvalifikují v jiném oboru.

### **2.2.7 Prostor na trhu práce**

Tvrdí (2007) tvrdí, že prostor společně s časem podmiňují každý sociální jev a proces a jsou od sebe neoddelitelné. V prostoru je obsažen minulý vývoj společnosti ve formě jejích prostorových struktur, ke kterým lze přistupovat dvojím způsobem. V prvním přístupu socioekonomické struktury a procesy formují prostorovou strukturu společnosti, tzn., že sídelní struktura je geografický výraz těchto procesů. U druhého je prostorová struktura považována za aktivní prvek diferenciací socioekonomických procesů formování sociálních struktur. Z tohoto pohledu je možno zkoumat územní podmíněnost chování regionálních společenství v kontextu způsobu života, ve využívání sociálních sítí, specifík v hledání práce, roli elit v rozvoji území atd. Pro zkoumání určitého jevu (v našem případě trhu práce) je nutné si území, respektive region, nejdříve vymezit. Region je územně-prostorový útvar, ve kterém lze definovat základní socioekonomický systém a lze ho z prostoru pomocí jednoho či více znaků přesně vymezit. Region můžeme určit na základě funkčnosti, tzn., že sloučíme území, která mají silné vzájemné prostorové vazby (charakterizované například dojížděním do zaměstnání), nebo na základě homogenity, tzn., že sloučíme homogenní území dle vybraných znaků.

Přirozený region je popsán jak kulturně sociálními prvky, historickým vývojem, tak prvky geografickými, například úrodností země, nadmořskou výškou. Tento region je



charakterizován silnou vnitřní ekonomickou, sociální a kulturní vazbou. Podle Gajdoše (2002) se region obvykle vymezuje jako teritoriální společenství, pro které je charakteristické:

1. specifická struktura hospodářských činností, které souvisejí s přírodními danostmi území,
2. hranice, které můžeme určit mnoha způsoby, např. ekonomicky, sociálně (občanská vybavenost, sociální struktura obyvatelstva) a kulturně (zvyky, tradice, jazyk, způsob oblékání – kroje apod.),
3. životní úroveň, způsob života, kultury, které jsou pro dané území specifické,
4. pospolitost, spolupatříčnost.

„Přirozený regionální trh práce je vymezen především mírou dojížděky do zaměstnání, obvykle se však pro komplexnější vymezení přirozených regionů pracuje i s mírou dojížděky za službami, případně za rekreací, která může následně ovlivňovat i charakter místního trhu práce. Prostorové chování obyvatelstva je ovlivňováno řadou faktorů, mezi něž patří demografické, sociální a ekonomické faktory. Obecně platí, že čím vyšší mají lidé vzdělání, tím dojíždějí za prací do větších vzdáleností. Z tohoto pohledu by bylo možno pro jednotlivé skupiny osob vymezovat různé regionální trhy práce. Nicméně, pokud budeme pracovat s regionálním trhy práce na krajské úrovni, tak přes 90 % obyvatel pracuje v kraji, ve kterém má své trvalé bydliště. Jedinou výjimkou je Středočeský kraj. Toto je jeden z důležitých faktorů pro stanovení optimální velikosti oblasti pro analýzu trhu práce. V případě, že bychom potřebovali nižší úroveň, doporučuji provést vlastní regionalizaci území.“ (Tvrď, 2007)

Administrativní region je vymezená oblast pro systém řízení veřejné správy, která se často liší od přirozených sociogeografických regionů. Hlavním vysvětlením geografické segmentace je imobilita pracovní síly, která je způsobena:

- existencí ztráty času při dojíždění, dopravních nákladů,
- migrací – náklady na koupi bytu, dopravní náklady.

Důležitý pojem je časoprostorová konvergence, která popisuje proces zkracování v čase, jenž je dán rozvojem dopravy. Tento proces může v budoucnu změnit regionální trhy práce, a to ve vymezení.

### **3 Vývoj českého trhu práce v období 2012 – 2017**

#### **3.1 Zaměstnanost**

##### **3.1.1 Vývoj zaměstnanosti za rok 2017**

Z analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí plynou informace od šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS), kdy v 1. pololetí 2017 dosáhl průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 5 183,2 tis. osob. Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 75,6 tis., v relativním vyjádření o 1,5 %. Podle výsledků za jednotlivá čtvrtletí představoval meziroční nárůst v 1. čtvrtletí 1,6 %, ve 2. čtvrtletí zpomalil na 1,3 %.

Na zvýšení zaměstnanosti se podílely více ženy, jejich počet se zvýšil o 39,5 tis. na 2 285,5 tis., počet zaměstnaných mužů se zvýšil o 36,2 tis. na 2 897,8 tis. Zastoupení žen mezi zaměstnanými se zvýšilo ze 44,0 % na 44,1 %.

Nezaměstnanost v primárním sektoru se v meziročním srovnání nijak nezměnila. V sektoru pracovalo 145,1 tis. osob. Podíl na celkové zaměstnanosti zůstal na stejné hodnotě 2,8 %.

K nárůstu celkové zaměstnanosti přispěl také sekundární sektor, což je průmysl a stavebnictví. V tomto sektoru vzrostla zaměstnanost meziročně o 33,1 tis. na 1 972,8 tis. osob. Na nárůstu se podílel průmysl, kde se zvýšil počet zaměstnaných na 1 586,7 tis. Tento počet se zvýšil o 26,1 tisíc. Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti se nezměnil a nadále představoval 30,6 %. Ve stavebnictví zaměstnanost vzrostla na 386,2 tisíc osob. Podíl na celkové zaměstnanosti se zvýšil o 0,1 p. b. na 7,5 %.

Podle MSPV (2018) terciální sektor sehrál ve vývoji zaměstnanosti za rok 2017 významnou roli. V tomto sektoru se zaměstnanost zvýšila na 3 065,4 tisíc osob, tedy o 42,7 tisíc. Terciální sektor a jeho podíl na celkové zaměstnanosti se mírně snížil a to o 0,1 p. b. na 59,1 %. Počet zaměstnanců, kteří tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných (82,7 %), se zvýšil o 50,1 tis., tedy na 4 287,7 tis., vyšší byl nárůst počtu žen (o 32,9 tis. na 1 984,1 tis.), nárůst počtu mužů byl mírnější (o 17,2 tis. na 2 303,6 tis.). Celkový počet podnikatelů vzrostl o 25,6 tis. na 895,4 tis. Výrazně vzrostl počet podnikatelů bez zaměstnanců, a to o 23,9 tis. na 703,8 tis. Počet podnikatelů se zaměstnanci se zvýšil pouze mírně (o 3,8 tis. na 162,3 tis.) a počet pomáhajících rodinných příslušníků nepatrně poklesl. Podíl podnikatelů včetně pomáhajících rodinných příslušníků na celkové zaměstnanosti se meziročně zvýšil (o 0,3 p. b.) na 17,3 %.

Zvýšil se také počet osob pracujících na dobu neurčitou, to jsou zaměstnanci s úvazky na dobu neurčitou nebo jako podnikatel. Počet se zvýšil na 4 755,2 tisíc osob. Stejně tak vzrostl mírně počet osob pracujících na dobu určitou na 426,7 tisíc osob.

Vzrostl počet osob pracujících na plnou pracovní dobu na 4 809,6 tis., počet pracujících na kratší dobu se zvýšil na 373,6 tis. osob (jednalo se zejména o ženy, jejichž počet vzrostl o 28,1 tis. na 275,2 tis.).

„Největší meziroční nárůst zaměstnanosti byl zaznamenán u pracujících s bydlištěm v hl. m. Praze (o 27,7 tis.), Moravskoslezském (o 11,9 tis.) a Středočeském kraji (o 9,4 tis. osob). Zaměstnanost meziročně nepatrně poklesla v Pardubickém, Jihomoravském, Libereckém a Ústeckém kraji.

S absolutním nárůstem zaměstnanosti rostla i míra zaměstnanosti (MZ) Celková MZ osob ve věku 15+ se zvýšila o 0,9 p. b. na 58,1 %, osob ve věku 15–64 let o 1,7 p. b. na 73,1 %“ (MPSV, 2018).

Česká republika si v rámci Strategie Evropa 2020 stanovila jako národní cíle v oblasti zaměstnanosti zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75%. Meziročně se v prvním pololetí zvýšila míra zaměstnanosti o 1,8 p. b. na 77,9%. U žen v této věkové skupině si stanovila cíle 65%, u tohoto byl cíl překonán, protože míra zaměstnanosti v 1. pololetí činila 69,9 %, zvýšila se o 2,0 p. b. Další cíl byli staší pracovníci ve věku 55-64 let na 55%, tam vzrostla míra o 3,9 p. b. na 61,2 %. Z tohoto vyplývá, že jsou cíle plněny ve všech třech ukazatelích.

**Tabulka 3.1 Míra zaměstnanosti podle věku v %**

Věkové skupiny	1. pololetí 2016			1. pololetí 2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
15 -24	28,2	33,6	22,5	28,8	33,8	23,5
25 – 39	80,4	91,8	68,4	81,3	92,9	69
40 – 54	90,4	92,9	87,7	90,9	93,4	88,3
55 – 64	57,3	67	48,1	61,2	70,8	52,1
15+	57,2	65,7	49,1	58,1	66,5	50
15 – 64	71,4	78,8	63,8	73,1	80,3	65,5
20 – 64	76,1	84	67,9	77,9	85,7	69,9

Zdroj: MPSV (2018)

Míra zaměstnanosti rostla souběžně s absolutním nárůstem zaměstnanosti. Celková míra zaměstnanosti osob ve věku 15+ se zvýšila o 0,9 p. b. U osob ve věku 15 – 64 let o 1,7 p. b. Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20-64 let se především díky rostoucí zaměstnanosti žen a starších pracovníků meziročně zvýšila o 1,8 p. b.

MZ žen ve věku 20–64 let vzrostla o 2,0 p. b. na 69,9 % , u mužů to bylo 1,7 p. b na 85,7 %. Míra zaměstnanosti věkové skupiny 55 – 64 let se zvýšila o 3,9 p. b. na 61,2 %. Zvýšení MZ je způsobeno hlavně pozdějším odchodem do důchodu, tedy stále se prodlužující hranicí pro odchod. V rámci této skupiny nejrychleji rostla MZ osob ve věku 60–64 let (celkem o 5,3 p. b., mužů o 5,8 p. b. a žen o 4,7 p. b.).

**Tabulka 3.2 Sektorová struktura zaměstnanosti**

Zaměstnaní v NH	1.pololetí 2016		1.pololetí 2017		Rozdíl 17 - 16 v tis.
	v tis.	%	v tis.	%	
Celkem	5 107,60	100	5 183,20	100	75,6
I. Sektor	145,1	2,8	145,1	2,8	0
II. Sektor	1939,7	38	1972,8	38,1	33,1
v tom stavebnictví	379,2	7,4	386,2	7,5	7
III. Sektor	3 022,70	59,2	3 065,40	59,1	42,70

Zdroj: MPSV (2018)

V primárním sektoru v 1. pololetí byla zaměstnanost stejná jako v 1. pololetí minulého roku. V sektoru bylo zaměstnáno 145,1 tisíc osob. Stejný zůstal i podíl sektoru na celkové zaměstnanosti, a to 2,8 %.

Velmi dobrá ekonomická situace přispěla k růstu zaměstnanosti v sekundárním sektoru. Zaměstnanost v tomto sektoru meziročně vzrostla o 33,1 tis. na 1 972,8 tis. osob. Podíl sektoru na celkové zaměstnanosti nepatrně vzrostl (o 0,1 p. b.) na 38,1 %.

„Pro vývoj zaměstnanosti v tomto sektoru měl rozhodující význam nárůst zaměstnanosti v průmyslu, kde vzrostl počet pracujících o 26,1 tis. na 1 586,7 tis., podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti ovšem zůstal na hodnotě 30,6 %. K nárůstu přispěl zejména zpracovatelský průmysl (zvýšení o 26,3 tis. na 1 447,7 tis. osob), zaměstnanost naopak poklesla v sekci těžba a dobývání (o 8,4 tis. na 32,5 tis.) a nepatrně také v sekci výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla“. (MPSV, 2018)

Podle MPSV (2018) se po dlouholetém poklesu ve stavebnictví zaměstnanost v tomto odvětví v 1. pololetí 2017 meziročně zvýšila o 7,0 tis. na 386,2 tis. osob. Podíl stavebnictví na celkové zaměstnanosti nepatrně vzrostl (o 0,1 p. b.) na 7,5 %. Velký význam pro nárůst celkové zaměstnanosti měl terciární sektor služeb, v němž se v 1. pololetí 2017 zaměstnanost zvýšila o 42,7 tis. na 3 065,4 tis. osob. Nejvýraznější nárůst zaznamenala sekce profesní, vědecké a technické činnosti (o 24,1 tis.), zdravotní a sociální péče (o 13,1 tis.) a vzdělávání (o 10,6 tis.). Naopak zaměstnanost poklesla zejména v ubytování a stravování (o 16,2 tis.) a velkoobchod a maloobchod, opravy motorových vozidel (o 14,9 tis. osob). Podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti se přesto snížil (o 0,1 p. b.) na 59,1 %.

**Tabulka 3.3 Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle CZ-NACE (fyzické osoby)**

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet zaměstnaných v tisících	3 890,0	3 835,3	3 879,5	3 982,2	4 063,2	4 143,7
Průměrná měsíční hrubá mzda	24 262	24 275	24 838	25 560	26 643	28 466

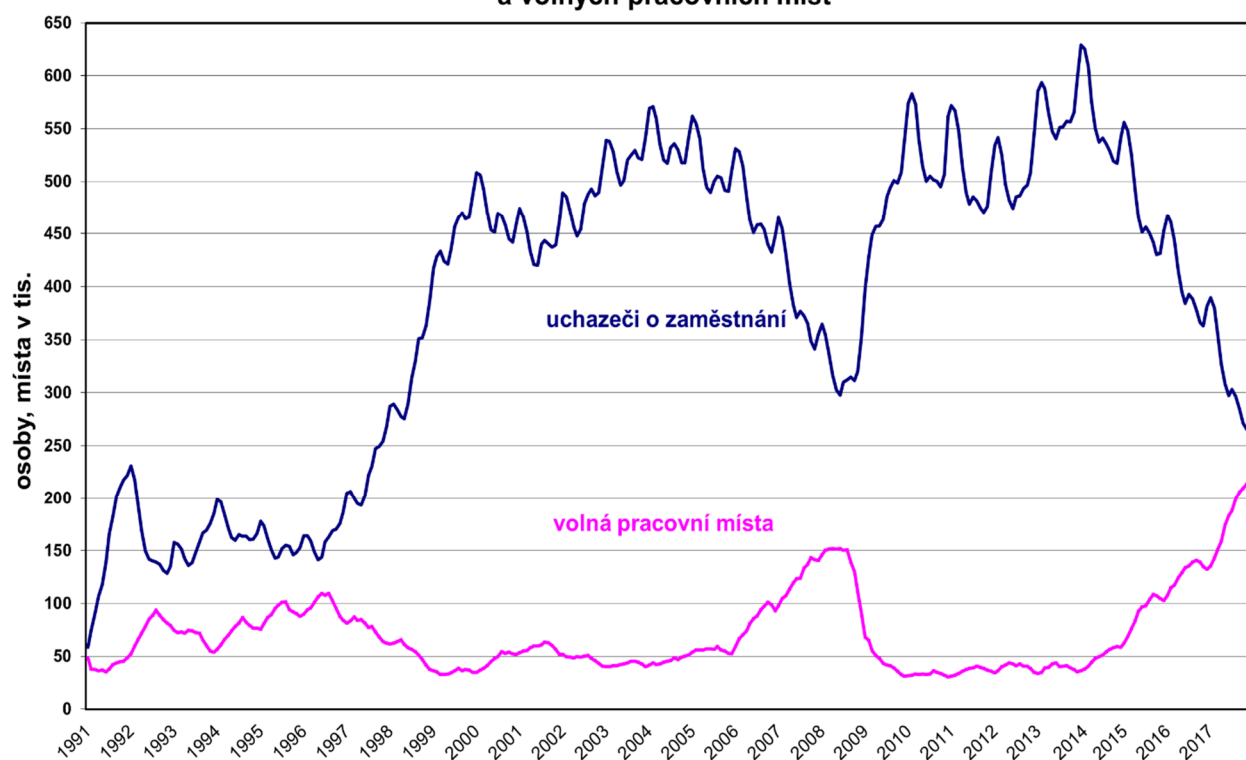
Zdroj: MPSV (2018)

Tabulka č. 1 ukazuje, že počet zaměstnanců ve sledovaném období od roku 2012 – 2017 stoupal. V roce 2012 byl počet zaměstnanců nižší o 253 700. Stejně tak i mzdy se průměrně zvyšovaly. Oproti roku 2012 se průměrná mzda zvýšila o 4204 korun. Tento jev může být vysvětlován tak, že ekonomický rozvoj v České republice výrazně stoupá, trh práce se vyvíjí a nároky zaměstnanců se musí uspokojit, jinak by nepracovali za mzdu, která je na dané pozici nabízena.

Data v této tabulce jsou šetřena pomocí NACE, což je akronym pro statistickou klasifikaci ekonomických činností, kterou používá Evropská unie (resp. Evropská společenství) od roku 1970. NACE vytváří rámec pro statistická data o činnostech v mnoha ekonomických oblastech (např. ve výrobě, zaměstnanosti, národních účtech). Statistiky, které vzniknou za použití klasifikace NACE, lze srovnávat v celé Evropské unii. S nižší mírou podrobnosti (na vyšších úrovních) je možné srovnání i se světovými statistikami. Používání NACE je povinné pro všechny členské státy Evropské unie

**Graf 3.1 Vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst**

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání  
a volných pracovních míst



Zdroj: MPSV (2018)

### 3.2 Nezaměstnanost

Velmi příznivý vývoj ekonomiky a růst poptávky po pracovní síle způsobil pokles nezaměstnanosti, který je patrný od roku 2014. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání (UoZ) klesl v tomto období na 350,1 tis. a meziročně byl nižší o 83,3 tis. Průměrný počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let, rozhodujících pro výpočet podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu, dosáhl 327,0 tis. a byl meziročně nižší o 88,4 tis. K 30. 6. 2017 se počet uchazečů o zaměstnání snížil na 297,4 tis., přičemž meziroční pokles činil 86,9 tis. Dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let bylo 274,5 tis., ve srovnání s koncem června 2016 byl tento počet nižší o 91,1 tis.

#### 3.2.1 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti v procentech vypočítáme podle následujícího vzorce:  $u = (U / (L + M)) \times 100$  kde:

- $u$  - míra nezaměstnanosti v procentech,
- $U$  - počet nezaměstnaných a
- $L$  - počet zaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Existuje několik měr nezaměstnanosti. Běžně se v tisku a televizi můžeme setkat s tzv. Registrovanou mírou nezaměstnanosti, která se u nás zveřejňuje. Ta je zjišťována tak, že za nezaměstnané jsou brány osoby, které jsou registrované na úřadech práce. Ne všichni nezaměstnaní však hledají práci přes úřady práce, např. z důvodu, že jsou nezaměstnanými pouze krátkou dobu nebo nemají důvěru v to, že by jim Úřad práce našel místo. Proto Český statistický úřad provádí tzv. Výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. Tyto údaje pak využívá např. Eurostat, který zveřejňuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za státy Evropské unie.

#### 3.2.2 Přírozená míra nezaměstnanosti

Přírozená míra nezaměstnanosti je taková míra, při které je trh práce v rovnováze a na svém potenciálním produktu. Ekonomika využívá všechny svoje zdroje plně. Tato situace může nastat pouze v ekonomice, kde není akcelerovaná inflace, ta zde hraje velkou roli. Pokud je nezaměstnanost nižší, než je přírozená míra nezaměstnanosti, ekonomika se začne přehřívat a ceny i mzdy akcelerují. Takový stav se nedá udržet, proto je míra taková, při které je inflace stabilní. Přírozená míra nezaměstnanosti nemůže být nikdy nulová. V každém státě, kde je vysoká zaměstnanost musí existovat nezaměstnanost, vždy jsou lidé, kteří z nějakého důvodu

pracovat nechtějí. V těchto případech je přirozená míra nezaměstnanosti shodná s dobrovolnou nezaměstnaností. Sezonní a cyklická nezaměstnanost se do přirozené míry nezaměstnanosti nezapočítává.

### **3.3 Struktura nezaměstnaných**

Úřady práce v České republice věnují zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání, hlavně takovým uchazečům, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni při hledání uplatnění. Jsou to zejména osoby s horším zdravotním stavem, pečující o dítě, vyšší nebo nízký věk, osoby s nižším vzděláním, než je požadující, chybějící praxe. Tyto nevýhody je nutí setrvat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

S poklesem nezaměstnanosti poklesly v roce 2017 také počty uchazečů o zaměstnání i v těchto na trhu práce znevýhodněných skupinách (výjimkou byla pouze početně malá skupina UoZ ve věku 65 a více let). Pokles byl pomalejší než pokles celkového počtu uchazečů o zaměstnání, takže podíly mezi nezaměstnanými se zvýšily. Snížil se podíl uchazečů o zaměstnání do 25 let, což je velmi pozitivní.

#### **3.3.1 Osoby se zdravotním postižením**

„Na konci 1. pololetí 2017 bylo v evidenci ÚP ČR 49,3 tis. uchazečů o zaměstnání – osob se zdravotním postižením (OZP), tj. o 6,4 tis. méně než před rokem. Zatímco celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR meziročně poklesl o 22,6 %, počet uchazečů - OZP byl meziročně nižší pouze o 11,4 %. Podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných na konci června 2016 proto meziročně vzrostl ze 14,5 % na 16,6 %“. (MPSV, 2018)

Nárůst volných pracovních míst v průběhu období zpomalil. K 30. 6. 2017 bylo nahlášeno 13,1 tisíc míst pro osoby se zdravotním postižením. Ve srovnání s rokem 2016 byl počet vyšší pouze o 641. Všechna volná místa, která byla nahlášena na Úřadu práce, tvořila 7,1 % v roce 2017, kdežto v roce 2016 činila 9,3 % z celkového počtu nahlášených volných pracovních míst zaměstnavateli.

#### **3.3.2 Věková struktura uchazečů**

„Z hlediska věku jsou nejvíce znevýhodněnými skupinami nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Počet uchazečů ve věku 50 a více let v polovině roku 2017 meziročně poklesl celkem o 19,4 tis. na 106,6 tis. Pokles o 15,4 % byl pomalejší než pokles celkového počtu uchazečů o zaměstnání, proto podíl této věkové skupiny na celkovém počtu uchazečů vzrostl o 3,0 p. b. na



35,8 %. Nepatrný nárůst (o 0,3 tis.) zaznamenala kategorie 65 a více let (je to jediná věková kategorie, u níž došlo k meziročnímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání“). (MPSV, 2018)

### 3.3.3 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti

Celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci se meziročně snížil o 46,7 tisíc, což je 28,6 % na 116,7 tisíc. Takovýto pokles byl znovu rychlejší oproti poklesu celkové nezaměstnanosti, díky tomu se jejich podíl snížil ze 42,5 % na 39,2 %. Na poklesu se podíleli hlavně dlouho nezaměstnaní, což jsou uchazeči, kteří jsou evidováni na Úřadu práce déle než 24 měsíců. Jejich počet se snížil na 80,6 tisíc ze 114,1 tisíc. Počet nezaměstnaných, kteří byli evidováni v délce jednoho až dvou let, se snížil o 13,2 na 36,1 tisíc. Snížení bylo o celkových 29,4 %. Pokles počtu a podílu dlouhodobě nezaměstnaných jako celku byl zaznamenán již v roce 2015, ovšem podíl uchazečů o zaměstnání nezaměstnaných 24 a více měsíců při poklesu jejich počtu zatím ještě rostl. Od roku 2016 ale klesá meziročně už i podíl skupiny velmi dlouho nezaměstnaných. Nadále však tvoří značnou část dlouhodobě nezaměstnaných, a to 69,1 % (na konci 1. pololetí 2016 to bylo nepatrně více, a to 69,8 %).

### 3.3.4 Struktura pracovních míst podle stupně vzdělání

**Tabulka 3.4 Struktura uchazečů podle stupně vzdělání**

	k 30. 6. 2016		k 30.6.2017		meziroční rozdíl	
	v tis.	%	v tis.	%	v tis.	%
Uchazeči celkem z toho:	384,3	100	297,4	100	-86,9	-22,6
základní vzdělání	118,6	30,9	94,4	31,7	-24,2	-20,4
vyučen	133,8	34,8	101,8	34,2	-32	-23,9
středoškolské bez mat.	12,4	3,2	9,4	3,2	-3	-24,2
vyučen s mat.	16,2	4,2	12,2	4,1	-4	-24,7
gymnázium	11,7	3	9,1	3,1	-2,6	-22,2
SOŠ s maturitou	60,2	15,7	45,6	15,3	-14,6	-24,3
vyšší odb. vzdělání	3,2	0,8	2,4	0,8	-0,8	-25
vysokoškolské	28,2	7,3	22,6	7,6	-5,6	-19,9

Zdroj: MPSV (2018)

Ze všech skupin vzdělání nejvíce klesl počet uchazečů s vyučením, a to o 32,0 tisíc. Dalším poklesem byli uchazeči se základním vzděláním o 24,2 tisíc, středním odborným vzděláním o 14,6 tisíc. Podprůměrný pokles byl zaznamenán u uchazečů se základním vzděláním, jen o 20,4 % a vysokoškolským vzděláním o 19,9 %. Poměrné zastoupení jednotlivých kategorií na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se příliš nezměnilo. Po vyučených (101,8 tis., tj. 34,2 % všech uchazečů). Druhou nejpočetnější skupinou zůstávají

uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním vč. neukončeného (94,4 tis. osob, tj. 31,7 % celkové nezaměstnanosti).

### **3.3.5 Nezaměstnanost absolventů škol a hospodářský vývoj**

„Nezaměstnanost absolventů škol je výrazným způsobem determinována ekonomickou situací ve společnosti. Nezaměstnanost ovlivňují i další faktory, jako například stav nabídky volných pracovních pozic, poměr nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce, sladění potřeb a požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci pracovníků. Na nezaměstnanost má dopad také vývoj vzdělanostní struktury ve společnosti, preference a požadavky zaměstnavatelů na dosaženou úroveň vzdělání a počet absolventů škol vstupujících na pracovní trh. Absolventi škol jsou z hlediska ohrožení nezaměstnaností rizikovou skupinou, která je charakteristická zejména minimálními pracovními zkušenostmi a chybějícími pracovními návyky. Hlavním znevýhodněním absolventů škol vstupujících na trh práce je především nedostatečná praxe a absence pracovních zkušeností, na něž kladou zaměstnavatelé důraz. Je však zřejmé, že v současné době je situace v nezaměstnanosti absolventů silně atypická, protože existuje vysoká poptávka po pracovní síle. Tato poptávka je vlastně posilována dlouhodobým demografickým poklesem populace patnáctiletých, který probíhá od roku 1989. Velikost populačního ročníku poklesla z necelých 200 tisíc mladých lidí k téměř 90 tisícům v současné době – to se odráží i na počtu absolventů přicházejících na trh práce. V této situaci nelze dost dobře označovat absolventy z hlediska získání zaměstnání jako ohroženou skupinu, naopak situace je pro ně velice příznivá, zřejmě ještě lepší, než v roce 1988“ (Úlovec, 2017).

Výrazný nárůst nezaměstnanosti absolventů škol nastal na přelomu roku 2008/2009. Nepříznivé podmínky v ekonomice a omezení v přijímání nových zaměstnanců ovlivňuje trh nezaměstnaných absolventů, absorpce trhu je pozvolnější, než bylo v předchozích letech, a celkově je viditelný nárůst počtu nezaměstnaných. Nejhorší situace nastala v roce 2013. Od ledna 2015 dochází k posunutí cyklu k nižším hodnotám a velmi výraznému zlepšení postavení absolventů na trhu práce v letech 2016/2017.

„Vývoj počtu absolventů škol a nezaměstnaných absolventů v evidenci na úřadech práce výrazně ovlivnilo také zavedení státní maturitní zkoušky. Vysoká neúspěšnost žáků maturitních oborů s odborným výcvikem i klasických maturitních oborů odborného vzdělávání má značný vliv na data týkající se počtu absolventů a počtu nezaměstnaných absolventů – “maturantů“ všech kategorií odborného vzdělání (M, L/0, L/5). Mladí lidé, kterým se nepodařilo na střední

škole studium úspěšně dokončit, nebo kteří předčasně odešli ze školy, nejsou za absolventy považováni. V evidenci úřadů práce jsou registrováni jako osoby s ukončeným základním vzděláním a mají potíže prosadit se a nalézt uplatnění na trhu práce. Jejich situace se sice zlepšuje současným vývojem, ovšem z hlediska dlouhodobého pohledu do budoucnosti příznivá není“ (Úlovec, 2017).

**Tabulka 3.5 Počty absolventů středních a vyšších odborných škol 2011–2016**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Střední s výučním listem	27 972	27 310	24 994	24 080	22 929	21 346
Střední bez MZ i výučního listu	59	41	54	72	78	49
Gymnaziální vzdělání	23 862	23 888	22 686	21 138	20 533	20 221
Střední odborné s MZ	40 679	39 825	38 939	32 748	29 891	27 421
Střední s MZ a odb.výcvikem	5 607	5 524	5 164	4 207	3 722	3 149
Celkem	98 179	96 588	91 837	82 245	77 153	72 186
Nástavbové vzdělání	4 422	3 727	3 238	2 703	1 975	1 554
Vyšší odborné vzdělání	4 657	4 926	4 819	4 319	4 471	4 139

Zdroj: Úlovec (2017)

Počet studentů, absolventů středního vzdělání, kteří ukončili denní studium v roce 2016, byl 72 186. Nejvíce obsazená kategorie je střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, v této skupině ukončilo studium 27 421 studentů, což je 38,0 %. Druhá početná skupina jsou absolventi středního vzdělání s výučním listem. Těchto žáků bylo 21 345 tedy 29,6 %.

### 3.3.6 Struktura nezaměstnaných absolventů z hlediska úrovně vzdělání

Absolventy škol rozdělíme na základě školského zákona na absolventy se základním, středním, vyšším a vysokoškolským vzděláním. V rámci úrovně středního vzdělání můžeme mluvit o třech absolventech středních škol. V první skupině jsou absolventi středního vzdělání, v druhé kategorii jsou středního vzdělání s výučním listem a třetí kategorii tvoří absolventi se středním vzděláním s maturitní zkouškou.

„Absolventi středního vzdělání s výučním listem – jedná se o absolventy tříletých, případně dvouletých učebních oborů. Žáci, kteří úspěšně dokončí svou přípravu v rámci učebních oborů, získávají výuční list. Absolventi učebních oborů nacházejí své uplatnění převážně v dělnických a řemeslných profesích a vykonávají hlavně manuální a obslužné činnosti.

Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem – v této skupině jsou zastoupeni absolventi, kteří se připravovali ve vzdělávacích programech, jejichž součástí je odborný výcvik. Po úspěšném ukončení těchto studijních oborů absolventi získávají maturitní vysvědčení. Absolventi uvedených oborů procházejí také odborným výcvikem, jsou tedy zároveň i vyučeni, ačkoliv výuční list nedostávají (pouze někteří v rámci experimentálního ověřování této možnosti). Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem jsou připravováni pro náročné dělnické práce nebo činnosti v oblasti služeb, zároveň však mají také předpoklady pro výkon nižších řídicích funkcí“ (Úlovec, 2017).

Dalším jsou absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou s nástavbovým studiem. Tato kategorie zastupuje studenty se vzděláním středním s maturitní zkouškou, přičemž se vyučili ve tříletém oboru a po vyučení nastoupili na nástavbové studium pro absolventy učebních oborů.

Nízký podíl zastupují absolventi středního vzdělání bez maturitní zkoušky i výučního listu. V této skupině jsou absolventi připravováni ve dvouletých studijních oborech, kdy po dokončení dvou let získávají vysvědčení o závěrečné zkoušce a střední odborné vzdělání.

Další skupinou jsou studenti, kteří vystudují střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, dříve označováno jako studijní obor středních odborných škol. Toto vzdělání se studuje 4 roky. Po úspěšném ukončení získají absolventi maturitní vysvědčení. Jde o úplné střední odborné vzdělání zakončené maturitou, jehož součástí není odborný výcvik. Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou, získanou v oborech gymnázií, se připravovali ve čtyřletých i víceletých oborech gymnázií.

### **3.4 Politika zaměstnanosti**

#### **3.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Do hlavních kompetencí ministerstva patří zejména sociální politika, např. problematika zdravotně postižených, sociální služby, rodinná politika, sociální dávky a jiné), sociální pojištění jako je důchodové, nemocenské. Dále působí v oblasti zaměstnanosti, trh práce,

zahraniční zaměstnanost, podpora zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné zacházení se ženami a muži, což je označováno jako genderová problematika. Jednou z kompetencí je také čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. Mezi organizace, které jsou Ministerstvu práce a sociálních věcí podřízeny jsou například Úřad práce České republiky (ÚP ČR), Česká správa sociálního zabezpečení (CSSZ), Státní úřad inspekce práce (SUIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (UMPOD). Ministerstvo působí také v oblasti integrace cizinců a zajištění rovnosti pohlaví. Dále je zodpovědné za realizaci sociální a důchodové reformy (MPSV, 2018).

„Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí Úřadu práce ČR rozhoduje ministerstvo“ (ÚP, 2018).

### **3.4.2 Úřad práce ČR**

plní úkoly v těchto oblastech:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a
- dávek péčovské péče, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti

zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí (ÚP, 2018).

Velmi důležité je i rovné zacházení na trhu práce, tzv. antidiskriminační zákon. Tento zákon se výslovně vztahuje na právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup k povolání, k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní, služební poměry, různá odměňování, činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně veškerých benefitů, které jsou těmito organizacemi svým členům poskytovány (Pichrt a Morávek, 2015)

### **3.4.3 Ministerstvo mládeže školství a tělovýchovy**

Tento orgán je ústředním pro výkon správy v předškolních, školských zařízeních, základních, středních a vysokých škol, vědní politiku, výzkum a vývoj. Na základě tohoto vede evidenci počtu studujících v daných odvětvích.

### **3.4.4 Ministerstvo pro místní rozvoj**

Je ústředním orgánem ve věcech regionální politiky zaměstnanosti, regionální politiky, podnikání, bytového a domovního fondu, územního plánování, investiční politiky, nájmu z bytů a nebytových prostor. Tento orgán spravuje finanční prostředky určené k zabezpečení politiky bydlení a regionální politiky státu.

### **3.4.5 Agentury práce**

Tyto agentury zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky nebo na území mimo republiku tak, že pomáhají získat zaměstnání v jiné zemi a naopak. Provádí zprostředkovatelskou činnost zaměřenou na výkon práce fyzických osob pro uživatele. Tyto agentury spolupracují s úřady práce při řešení problémů na trhu práce.

Zprostředkování mohou provádět zdarma nebo za určitou úhradu, aby dosahovaly zisku. Ve většině případů fungují agentury tak, že si ze mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel, vezme určité procento na svůj chod a jako odměnu za poskytnutí zaměstnance. Tento zaměstnanec má při uzavření smlouvy nižší výplatu než kmenový zaměstnanec. Takto to funguje například v Barum Continental, kde mzdy kmenových zaměstnanců, kteří nejsou přijímáni přes agenturu, jsou vyšší, kdežto u těch přijatých přes agenturu je mzda nižší. Kmenový zaměstnanec bere

např. 28 000 čistého, ale zaměstnanec přijatý agenturou pouze 24 000. Rozdíl, který není diskriminační, jde agentuře. Tento rozdíl platí firma za jejich služby.

Dalšími organizacemi na regionální úrovni jsou vzdělávací instituce, hospodářská komora ČR, svazy zaměstnavatelů, regionální rozvojové agentury, odborové svazy.

Odborové svazy jsou velmi významnými hráči na trhu práce. Pomáhají navázat vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci tak, aby nevznikla averze vůči jednomu zaměstnanci. Odbory vystupují jako celek. Jejich cíl je dosažení harmonizace a co nejlepšího pracovního prostředí, rovnoměrné mzdy, snížení diskriminace, aktivně vystupují proti sociálnímu vyloučení, chudobě a nerovnosti ve vzdělání. Zabraňují problému nespravedlivého ohodnocení v případě rodičovské dovolené.

Dalšími důležitými jsou orgány regionální a územní samosprávy. Na krajské úrovni jsou zpravidla formulovány dokumenty koncepčního charakteru, které na střednědobé až dlouhé období formulují vývoj území, a to nejen v oblasti lidských zdrojů. V této oblasti důležitou roli sehrává vazba struktury vzdělávací soustavy na regionální úrovni na konkrétní požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu (kraje jsou zřizovateli většiny středních škol). Konkrétní aktivity, které ve svém důsledku ovlivňují trh práce, mohou být velmi různorodé - od akcí informačního charakteru, přes přímou podporu vstupu investorů do regionu až po účast v rozvojových projektech, které jsou orientovány na vznik nových pracovních míst, případně na změnu kvalifikační struktury pracovní síly. Na úrovni obcí a měst se zpravidla jedná o obdobné aktivity na místní úrovni. Významnou roli města a obce sehrávají v oblasti vytváření veřejně prospěšných pracovních míst a jejich obsazování vhodnými uchazeči o zaměstnání, čímž mohou významnou mírou přispívat ke snižování místní nezaměstnanosti. Rostoucí důležitost má skutečnost, že obce a města jsou zřizovateli naprosté většiny základních škol. Tento stupeň škol sice nepřipravuje žáky přímo pro nástup do zaměstnání, nicméně je stále více zřejmé, že významným způsobem formuje nejen klíčové kompetence pro celoživotní vzdělávání a budoucí uplatnitelnost na trhu práce, ale zejména může ovlivnit volbu další vzdělávací dráhy na středoškolském stupni. (Tvrdý, 2007)

### **3.4.6 Nástroje politiky zaměstnanosti**

#### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Podle MPSV (2017) je aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje APZ:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž:

- h) poradenství
- i) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků
- k) cílené programy k řešení zaměstnanosti

#### **Rekvalifikace**

Dle MPSV (2017) je rekvalifikace získání nové kvalifikace, zvýšení a rozšíření, prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně určitého udržování a prohlubování kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností dané osoby, která bude rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace může provádět pouze zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy podle zákona o rekvalifikaci, podle zvláštních právních předpisů. Také škola v rámci oboru vzdělání s tímto akreditovaným studijním programem zapsaným v rejstříku škol nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

#### **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce (dále jen ÚP) a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na



úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést“ (MPSV, 2017).

V určitých případech hradí Úřad práce rekvalifikace. Vydá potvrzení o zahájení rekvalifikace těsně před zahájením, s tím, že po ukončení rekvalifikace uhradí zařízení zprostředkovávající tuto činnost cenu za rekvalifikaci.

Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

### **Rekvalifikace zaměstnanců**

Taková rekvalifikace může být provedena přímo u zaměstnavatele v jeho zájmu dalšího pracovního uplatnění. Provádí se na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zaměstnavatel může uzavřít smlouvu s Úřadem práce a nechat si částečně proplatit náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Pokud pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

V 1. pololetí 2017 se rekvalifikovalo celkem 10 425, kdy bylo na rekvalifikace, vč. zvolených rekvalifikací, vyčerpáno 95 060 tis. Kč, tj. 4,4 % všech finančních prostředků čerpaných ÚP ČR.

### **Investiční pobídky**

„Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí přecházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky“ (MPSV, 2017).

### **Veřejně prospěšné práce**

Podle MPSV (2017) se veřejně prospěšnými pracemi rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do plné výše vynaložených prostředků na platy a mzdy zaměstnance, který byl na tuto práci umístěn. Příspěvkem lze pokrýt i sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl za sebe ze základu pojistného tohoto zaměstnance.

V 1. pololetí 2017 bylo vytvořeno celkem 14 745 míst na VPP a na nich umístěno 14 024 uchazečů o zaměstnání, což je o 1,6 tis. méně než ve stejném období minulého roku. V 1. pololetí 2017 bylo vynaloženo na VPP ze SR a ESF celkem 907 084 tis. Kč.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je ÚP povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

V 1. pololetí 2017 ÚP ČR přispěl na zřízení nebo vyhrazení 10 342 pracovních a na tato místa umístil 10 149 uchazečů o zaměstnání. V meziročním porovnání došlo k poklesu

umístěných uchazečů o zaměstnání o 6,7 tis. Na tento nástroj bylo vyčerpáno celkem 479 497 tis. Kč.

### **Překlenovací příspěvek**

Na základě dohody může Úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ) příspěvek, pokud přestala být uchazečem o zaměstnání. Tento příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a zároveň byly uhrazeny v době, na kterou je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku

„Za provozní náklady, na které lze OSVČ poskytnout překlenovací příspěvek se považují:

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví OSVČ a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

Je-li součástí nákladů uvedených v předchozím odstavci daň z přidané hodnoty (DPH) a OSVČ není plátcem této daně, považuje se DPH za provozní náklad“ (MPSV, 2017)

### **Příspěvek na zapracování**

Úřad práce může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče z Úřadu práce, kterým úřad věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Takový příspěvek může opět poskytnout Úřad práce zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud přechází na nový podnikatelský program a z takového důvodu nedokáže zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby svým zaměstnancům.

Příspěvek může být poskytnut na částečnou úhradu náhrad mezd, na kterou mají zaměstnanci nárok podle předpisů pracovněprávních. Tuto podporu lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců, kdy měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně polovina jeho minimální mzdy.

### **Poskytování příspěvků**

MPSV (2017) konstatuje, že o poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje APZ žádá zaměstnavatel nebo fyzická osoba. Žádost musí obsahovat:

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) předmět a místo podnikání,
- c) druh příspěvku, o který se žádá.

K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje APZ je nutné přiložit:

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně; pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil podle § 147b) Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči ÚP,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

#### **3.4.7 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Chráněné pracovní místo (CHPM) je místo, které je zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení je poskytován příspěvek, kdy toto místo musí být obsazeno do 3 let od poskytnutí příspěvku. Chráněné pracovní místo může být zřízeno na již obsazené místo osobou zdravotně tělesně postiženou. Musí být podepsána písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Dohoda se může uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která bude vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Na zřízené CHPM může Úřad práce poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů toho zřízeného místa. Tuto dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč (MPSV, 2017).

## 4 Zkoumání rozdílů mezi nabídkou a poptávkou na českém trhu práce

### 4.1 Rozdíly mezi nabídkou a poptávkou podle vzdělání

Tato subkapitola nastíní problém, kolik absolventů studuje na školách s různými stupni vzdělání a jaká je možnost jejich uplatnění. V následující tabulce lze vidět, jaké rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po ní byly na českém trhu práce v roce 2017.

**Tabulka 4.1 Rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci podle vzdělání v roce 2017**

Vzdělání	Volná místa	Uchazeči	Rozdíl VM - U
bez vzdělání	7207	4227	2980
neúplné základní vzdělání	414	1228	-814
základní vzdělání	116276	39680	76596
nižší střední vzdělání	1964	122	1842
nižší střední odborné vzdělání	11690	3454	8236
střední odborné vzdělání s výučním listem	45462	42751	2711
střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu	1826	1192	634
ÚSV	5381	4585	796
ÚSO s výučním listem a maturitou	4449	5736	-1287
ÚSO maturitní bez vyučení	10446	25575	-15129
vyšší odborné vzdělání	1728	1606	122
bakalářské vzdělání	3329	3056	273
VŠ	6405	7411	-1006

Zdroj: MPSV (2018)

Z tabulky rozdílů mezi nabídkou a poptávkou plyne, že za rok 2017 bylo pro uchazeče bez vzdělání přichystáno 7207 míst, ale uchazečů vhodných pro tuto pozici pouze 4227. Je vysoká pravděpodobnost, že pozici může osoba bez vzdělání získat. U neúplného základního vzdělání je míst pouze 414 a uchazečů 1228. Na 814 uchazečů nezbývá v daný rok místo. U osob se základním vzděláním je nabízených pozic 116 276 a uchazečů o tyto pozice pouhých 39 680. Vysoký počet nabízených míst, je z důvodu potřeby nízké kvalifikace se základy číst a psát. I při plné obsazenosti v daném roce bude neosazených 76 596 míst. U nižšího středního vzdělání je uchazečů pouze 122 a volných míst 1964 což napovídá neatraktivitě tohoto vzdělání.

U dalších typů vzdělání jako je střední a střední odborné, ÚSV jsou místa pro všechny absolventy. Největší problém je u ÚSO maturitní obor bez vyučení, kde je 25 575 uchazečů o pozice, ale jen 10 446 míst. Další problém jsou ÚSO s výučním listem a maturitou kde je rozdíl

1287 míst k neprospěchu absolventů. Zaměstnání s nutností vysokoškolského vzdělání je nabízeno 6405 osobám, ale vystudovaných je 7411. U bakalářského vzdělání je rozdíl 273 míst neobsazených při plné obsazenosti nabízených pozic.

## 4.2 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci podle profesí

### 4.2.1 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci rozděleno na hlavní třídy

V analýze MPSV jsou profese rozděleny od 0 – 9. Každá profese, která má odchylku větší než 1000 lidí, ať už na straně poptávky nebo nabídky, tak bude zde uvedena.

**Tabulka 4.2 Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly – hlavní třídy zaměstnání**

Číslo profese	Název profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
	Celkem	280 620	255 771	24 849
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	110	380	-270
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	3 564	1 915	1 649
2	Specialisté	13 271	14 872	-1 120
3	Techničtí a odborní pracovníci	18 575	14 391	4 184
4	Úředníci	31 520	10 463	21 057
5	Pracovníci ve službách a prodeji	55 725	34 036	21 689
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3 642	1 803	1 839
7	Řemeslníci a opraváři	33 753	46 018	-12 265
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	27 141	64 898	-37 757
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	85 936	66 995	18 941
x	Nezařazení	7 383	0	7 383

Zdroj: MPSV (2018)

V Analýze nebude brán zřetel na Nezařazené uchazeče, neboť o nich není známo, jaké mají vzdělání. Tabulka 4.2.1. Jasně ukazuje rozdíly, které jsou na straně nabídky. U profesí, které jsou označené číslem 8 obsluha strojů a zařízení, je viditelné, že nabídka práce tedy uchazečů o práci je podstatně méně než nabízených pracovních míst a to 37 575 míst. Tento problém bude v následující kapitole detailně rozebrán. U profesí označených číslem 7 je rozdíl 12 265. Ostatní profese, kde volná místa jsou vyšší, než počet uchazečů, jsou č.2 specialisté a č. 0 ozbrojené složky, tam rozdíly nebudou řešeny, protože rozdíl je pouhých 270.

Ve zbytku profesí převládá počet uchazečů nad volnými pracovními místy, kde nejvíce je to patrné u profesí zařazené do hlavní skupiny pracovníci ve službách a prodeji 21 689

uchazečů o práci. Další početnou skupinou, kde není dostatek volných míst, jsou úřednické pozice, kde počet úředníků je 31 520, ale počet pozic je pouze 10 463. Takto podobně jsou na tom i pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kterých je 85 936 a míst pouze 66 995.

#### 4.2.2 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci skupin zaměstnání

**Tabulka 4.3 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 1**

Zařazení	Název pozice	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
122	Řídící pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností	1 215	527	688

Zdroj: MPSV (2018)

V této skupině je jedna pozice řídících pracovníků v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu atd. problém, protože kvalifikaci má 1215 uchazečů, ale nabídka volných pracovních míst je pouze 527.

**Tabulka 4.4 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 2**

Zařazení	Název pozice	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	1 004	1 248	-244
221	Lékaři (kromě zubních lékařů)	141	1 396	-1 255
226	Ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví	316	1 436	-1 120
235	Ostatní specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	1 053	914	139
241	Specialisté v oblasti financí	1 152	968	184
243	Specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností	1 017	997	20
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	703	3 605	-2 902
263	Specialisté v oblasti sociální, církevní a v příbuzných oblastech	1 006	344	662

Zdroj: MPSV (2018)

Ve skupině dvě je nejmenší rozdíl u pozice specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností, nabídka převyšuje pouze o 20 uchazečů. Veřejší problém nastává u specialistů v oblasti církevní a sociální, kde je uchazečů 1 006, ale nabídek je pouze 344. Největší problém jsou místa pro analytiku a vývojáře softwaru a počítačových aplikací. Uchazečů o zaměstnání je pouze 703, ovšem míst je 3 605. Velkou odchylku představují lékaři, nabídka je pouze 141 lékařů, ale volných pracovních míst v České republice je 1 396. Stejně tak u ostatních specialistů ve zdravotnictví, tam je rozdíl 1 120 míst.

**Tabulka 4.5 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 3**

<b>Zařazení</b>	<b>Název pozice</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	3 282	3 208	74
322	Všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace	406	1 569	-1 163
332	Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři	3 440	2 057	1 383
333	Zprostředkovatelé služeb	1 204	1 049	155
334	Odborní administrativní pracovníci a asistenti	2 497	1 108	1 389
343	Odborní pracovníci v oblasti umění a kultury, šéfkuchaři	1 210	303	907

Zdroj: MPSV (2018)

Co se týče skupiny 3, nejvyrovnanější pozicí, která má nad 1 000 uchazečů nebo volných míst jsou technici ve fyzikálních a průmyslových oborech, tam převyšuje počet uchazečů pouze o 74. Administrativní pracovníci a asistenti se hledají na 1 108 pozicích, ale uchazečů kvalifikovaných na tuto pozici je 2 497. Další obdobný problém představují odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři. U těchto pozic je rozdíl 1 383 uchazečů. Nejméně kvalifikovaných pracovníků je na pozici všeobecných sester, kde je uchazečů pouze 406, ale pozic je 1 569.

**Tabulka 4.6 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 4**

<b>Zařazení</b>	<b>Název pozice</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
411	Všeobecní administrativní pracovníci	20 109	3 098	17 011
422	Pracovníci informačních služeb	2 935	3 312	-377
431	Úředníci pro zpracování číselných údajů	2 160	882	1 278
432	Úředníci v logistice	1 631	1 054	577
441	Ostatní úředníci	1 127	813	314

Zdroj: MPSV (2018)

Tato skupina má největší problém s pozicí všeobecného administrativního pracovníka, kdy kvalifikovaných lidí pro tuto pozici je 20 109. Problém je ten, že míst je pouze 3 098 a rozdíl tak mezi nabídkou a poptávkou je 17 011. Dalším problémem jsou úředníci zpracovávající číselné údaje. Zde je rozdíl 1278 uchazečů. Ostatní úředníci v logistice a úředníci bez zařazení mají odchylky mezi 314 – 577 uchazeči. Volná místa převyšují u pracovníků informačních služeb.



**Tabulka 4.7 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 5**

<b>Zařazení</b>	<b>Název pozice</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	5 522	6 225	-703
513	Číšníci, servírky a barmani	5 647	3 217	2 430
514	Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech	2 905	2 618	287
515	Provozní pracovníci	1 849	932	917
522	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	18 794	4 749	14 045
524	Ostatní pracovníci v oblasti prodeje	611	279	332
531	Pracovníci péče o děti, asistenti pedagogů	1 119	421	698
532	Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti	2 821	1 719	1 102
541	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	12 910	11 023	1 887

Zdroj: MPSV (2018)

Ze skupiny pět je zřejmé, že pouze u kuchařů a pomocných kuchařů převyšují volné pozice nad uchazeči o zaměstnání. Nejvíce uchazečů je na pozici provozovatelů prodejen, prodavačů a to 18 794, kdy nabídka volných pracovních míst je pouze 4 749. Číšníci a servírky hledají na 3 217 míst, nabídka je ovšem 5 647. Nejmenší nerovnost u pozice nad 1000 uchazečů nebo volných míst je pozice kadeřnic, kosmetiček, kde rozdíl nabídky a poptávky je pouze 287 uchazečů. Podobné je to u pracovníků v oblasti prodeje, kde je rozdíl 332 uchazečů. Velký počet uchazečů je i u pracovníků v oblasti ochrany a ostrahy, kde je 12 910 možných uchazečů, míst volných je 11 023.

**Tabulka 4.8 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 6**

<b>Zařazení</b>	<b>Název</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
611	zahradníci a pěstitelé	2 011	1 066	945

Zdroj: MPSV (2018)

U této skupiny jsou pouze zahradníci a pěstitelé kde nabídka převyšuje o 945 uchazečů nad nabízenými místy.

**Tabulka 4.9 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 7**

<b>Zařazení</b>	<b>Název</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	11 873	7 562	4 311
712	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb	2 710	2 505	205
713	Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov	1 599	1 031	568
721	Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci	1 555	7 108	-5 553
723	Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)	2 498	2 940	-442
741	Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	1 647	2 867	-1 220
751	Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci	1 735	3 047	-1 312
752	Zpracovatelé dřeva, truhláři (kromě stavebních) a příbuzní pracovníci	1 564	1 337	227
753	Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožehin a pracovníci v příbuzných oborech	1699	3772	-2 073

Zdroj: MPSV (2018)

U této skupiny je evidentní, že slévači, svářeči a ostatní příbuzní pracovníci mají nedostatek uchazečů nebo vyučených v tomto oboru. Rozdíl u této pozice je 5 553. Velký nedostatek představuje i pozice výrobců oděvů, kde je nabídka pouze 1 699, poptávka je 3 772. Dalšími pozicemi, kde je nabídka práce nižší, než poptávka po práci jsou montéři, mechanici, kteří jsou na trhu v počtu 1 647, ale firmy hledají 2 867. Výrobce potravin hledá 3 047, ovšem kvalifikovaných tuto pozici vykonávat je pouze 1 735. Největší rozdíl, týkající se nedostatku místa pro pracovníky, jsou stavbyvedoucí, kdy nabídka míst je 11 873, poptávka pouze 7 562.

**Tabulka 4.10 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 8**

<b>Zařazení</b>	<b>Název</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
812	Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů	168	2 131	-1 963
814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	72	4 817	-4 745
815	Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků	274	2 843	-2 569
816	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	149	1 790	-1 641
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	448	3 407	-2 959
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	4 795	27 949	-23 154
832	Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)	9 443	1 506	7 937
833	Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	3 168	11 010	-7 842
834	Obsluha pojízdných zařízení	5 195	7 034	-1 839

Zdroj: MPSV (2018)

Předposlední zkoumanou skupinu představuje velké nedostatky v obsazenosti míst. U pozice montážních dělníků výrobků je uchazečů o pracovní místo 4 795, ale poptávka na trhu práce je 27 949. Řidič nákladních automobilů, autobusů a tramvají jsou vyhledáváni u 11 010 zaměstnavatelů. Kvalifikovaných uchazečů je pouze 3 168, což je 7 842 neobsazených míst. Jediná skupina, kde převažuje počet uchazečů, jsou řidiči automobilů, tam je nabídka 9 443, poptávka je pouze 1 506.

**Tabulka 4.11 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 9**

<b>Zařazení</b>	<b>Název</b>	<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>	<b>Rozdíl</b>
911	Uklížeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	16 920	11 622	5 298
921	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2 442	4 332	- 1 890
931	Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví	4 052	15 010	-10 958
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	28 090	19 627	8 463
933	Pomocní pracovníci v dopravě a skladování	6 113	4 950	1 163
941	Pomocní pracovníci při přípravě jídla	2 129	1 896	233
961	Pracovníci s odpady	3 506	3 468	38
962	Ostatní pomocní pracovníci	5 755	2 240	515

Zdroj: MPSV (2018)

Poslední skupina jsou z největší části pomocní pracovníci v různých odvětvích národního hospodářství. Velmi početnou skupinu představují pomocní pracovníci ve výrobě, kterých je 28 090, volných míst je 19 627. Další početnou skupinou, kde je méně volných míst, než kvalifikovaných pracovníků, jsou uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech. U těchto pozic jsou kvalifikovaní pracovníci v počtu 16 920, ale volných míst nabízených od zaměstnavatelů je pouze 11 622. Nejmenší problém je u pracovníků s odpady, neboli popeláři, tam je pouze 38 uchazečů, kteří by potenciálně nezískali místo. Problém nastává u pracovníků v oblasti těžby a stavebnictví, kdy je uchazečů 4 052, ale hledaných pracovníků je 15 010. Rozdíl 10 958 je velmi vysoký. Druhou skupinou, která zastupuje nedostatek pracovníků je pomocníci v oblasti zemědělství, kde je nedostatek uchazečů o 1 080 lidí.

Všechny hlavní třídy byly rozděleny do devíti skupin, kde bylo jasně ukázáno, kde nastávají problémy, kde je i přes počet uchazečů nebo volných míst nad 1 000, určitá rovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Nejvíce zajímavou skupinou jsou problémy, ve kterých je dostatek pracovních míst, ale nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

V další kapitole budou pozice, kde je rozdíl v nabídce nebo poptávce větší než 1 000 osob nebo pracovních míst identifikovány na kategorie (jednotky) podle rozdělení Ministerstva práce a sociálních věcí.

#### 4.2.3 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci rozdělené na kategorie

V této části práce bude rozebrána nabídka a poptávka po práci na jednotky, tedy na 5 míst.

**Tabulka 4.12 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání ( 221)**

Skupina 221	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
22113	Lékaři bez atestace (v oborech praktického lékařství)	8	14	-6
22119	Ostatní praktičtí lékaři	8	30	-22
22121	Lékaři v interních oborech	8	180	-172
22122	Lékaři v chirurgických oborech	1	70	-69
22123	Lékaři v gynekologii a porodnictví	1	45	-44
22124	Lékaři v psychiatrických oborech	4	28	-24
22125	Lékaři v pediatrii	6	21	-15
22126	Lékaři v anesteziologických oborech	4	38	-34
22127	Lékaři v radiologických oborech	4	26	-22
22128	Lékaři bez atestace (kromě oborů praktického lékařství)	8	347	-339
22129	Ostatní lékaři specialisté	11	280	-269

Zdroj: MPSV (2018)

U této kategorie jsou nejvíce postiženy pozice lékařů bez atestace mimo obory praktického lékařství a ostatní lékaři specialisté. U lékařů bez atestace je nabízeno 347 pozic, ale pouze 8 uchazečů. Ostatní lékaři specialisté se hledají na 280 pozicích, kvalifikované síly je pouze 11 osob.

**Tabulka 4.13 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (226)**

Skupina 226	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
22611	Zubní lékaři bez specializace	2	403	-401
22612	Kliničtí stomatologové	6	37	-31
22619	Ostatní zubní lékaři se specializací	6	36	-30
22621	Farmaceuti bez specializace	2	123	-121
22622	Farmaceuti se specializací pro veřejné lékárenství	28	28	0
22623	Farmaceuti se specializací pro nemocniční lékárenství	2	3	-1
22629	Ostatní farmaceuti se specializací	9	3	6
22630	Specialisté v oblasti ochrany veřejného zdraví	4	13	-9
22641	Odborní fyzioterapeuti pro neurologii	2	5	-3
22643	Odborní fyzioterapeuti pro chirurgické obory a traumatologii	1	0	1
22649	Ostatní fyzioterapeuti specialisté	16	36	-20
22650	Specialisté v oblasti dietetiky a výživy	61	20	41
22661	Kliničtí logopedi	1	2	-1
22662	Logopedi (kromě klinických logopedů)	6	2	4
22671	Optometristé	5	73	-68
22679	Ostatní specialisté v oblasti oční optiky a optometrie	9	59	-50
22691	Ergoterapeuti se specializací	11	20	-9
22692	Adiktologové	2	0	2
22699	Ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví jinde neuvedení	12	25	-13

Zdroj: MPSV (2018)

Zubní lékaři bez specializace jsou pouze 2, ale míst je hledaných 403. Farmaceuti bez specializace s taktéž nabízejí pouze pozice 2, přičemž 123 míst je poptáváno. Logopedů je 6, místa pouze dvě. Tento problém je podobný u adiktologů, kde není žádné místo, ale kvalifikovaní uchazeči jsou 2. Odborní fyzioterapeuti pro chirurgické obory nehledají žádného pracovníka, ale jeden uchazeč hledá tuto práci.

**Tabulka 4.14 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (251)**

Skupina 251	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
25110	Systémoví analytici	37	253	-216
25120	Vývojáři softwaru	24	1 311	-1 287
25130	Vývojáři webu a multimédií	21	158	-137
25140	Programátoři počítačových aplikací specialisté	206	890	-684
25190	Specialisté v oblasti testování softwaru a příbuzní pracovníci	15	301	-286

Zdroj: MPSV (2018)

U této kategorie je jeden velký problém, a to nedostatek vývojářů softwaru, kde je hledaných pozic 1 311, uchazečů o volná místa je pouze 24. Další velkou jednotkou, kde chybí velký počet lidí, jsou programátoři počítačových aplikací.

**Tabulka 4.15 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (322)**

Skupina 322	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
32211	Všeobecné sestry s osvědčením	197	896	-699
32212	Všeobecné sestry bez osvědčení	94	429	-335
32221	Porodní asistentky s osvědčením	10	16	-6
32222	Porodní asistentky bez osvědčení	0	17	-17

Zdroj: MPSV (2018)

Všeobecné sestry s osvědčením hledají na 896 místech, ale nabídka je pouze 197. Další velký rozdíl představují sestry bez osvědčení kde chybí 335 uchazečů.

**Tabulka 4.16 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (332)**

Skupina 332	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
33211	Odborní pojišťovací poradci	24	101	-77
33212	Přepážkoví konzultanti v pojišťovnách	11	38	-27
33219	Ostatní odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví	8	18	-10
33220	Obchodní zástupci	1 934	1 446	488
33230	Nákupčí	255	165	90
33240	Obchodní makléři	27	18	9

Zdroj: MPSV (2018)

V této kategorii je nejvíce obchodních zástupců (1 934), míst pro tuto profesi j 1 446. Pojišťovacích poradců hledají 101, ale kvalifikovaných lidí je pouze 24.

**Tabulka 4.17 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (334)**

Skupina 334	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
33411	Vedoucí všeobecných administrativních pracovníků	68	21	47
33412	Vedoucí všeobecných sekretářů	12	0	12
33413	Vedoucí pracovníků pro zadávání dat a zpracování textů	7	2	5
33414	Vedoucí pokladníků a přepážkových pracovníků	5	1	4
33415	Vedoucí pracovníků informačních služeb	15	2	13
33416	Vedoucí úředníků pro zpracování číselných údajů	1	1	0
33417	Vedoucí úředníků v logistice	59	21	38
33419	Vedoucí ostatních úředníků	96	22	74
33420	Odborní administrativní pracovníci v právní oblasti	16	15	1
33431	Odborní asistenti v administrativě	913	467	446
33432	Odborní pracovníci hospodářské správy	12	32	-20
33433	Odborní pracovníci organizace a řízení	15	87	-72
33434	Odborní pracovníci bezpečnostních systémů a ochrany údajů	8	7	1
33435	Odborní pracovníci v oblasti kvality a certifikace systému řízení (iso)	6	28	-22
33436	Odborní pracovníci vnitřních věcí státu a konzulárních služeb	4	3	1
33437	Odborní pracovníci v oblasti správy školství, kultury a zdravotnictví	8	4	4
33438	Odborní pracovníci v oblasti správy průmyslu a dopravy	7	7	0
33439	Ostatní odborní pracovníci v administrativě a správě organizace	277	145	132
33440	Odborní administrativní pracovníci v oblasti zdravotnictví	15	38	-23

Zdroj: MPSV (2018)

Největší počet volných míst nabízí zaměstnavatelé na pozici odborného asistenta v administrativě (467), druhou nabízenou pozicí jsou ostatní odborní pracovníci



v administrativě a správě organizace (145). Na obě tyto pozice je velké množství kvalifikovaných pracovníků. Odborní pracovníci v oblasti správy průmyslu a dopravy poptávají 7 pracovních míst a 7 uchazečů nabízí svou práci. Stejně tak u úředníků pracujících se statistickými informacemi.

**Tabulka 4.18 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (411, 431)**

Skupina 411, 431	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
41100	Všeobecní administrativní pracovníci	12 732	2 534	10 198
43111	Účetní všeobecní	1 025	444	581
43112	Účetní finanční a investiční	66	38	28
43113	Účetní materiáloví	21	12	9
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	7	31	-24
43115	Fakturanti	406	93	313
43119	Ostatní úředníci v oblasti účetnictví	142	74	68
43121	Úředníci v oblasti statistiky	4	3	1
43122	Úředníci v oblasti financí	30	12	18
43123	Úředníci v oblasti daní	3	4	-1
43124	Úředníci v oblasti peněžnictví	7	0	7
43125	Úředníci v oblasti pojišťovnictví	24	15	9
43129	Ostatní úředníci v oblasti finančnictví	37	3	34
43130	Mzdoví účetní	175	83	92

Zdroj: MPSV (2018)

Početnou skupinu v této kategorii tvoří všeobecní administrativní pracovníci, kterých je 12 732, ale volných míst je pouze 2 534. V kategorii 411 jsou jediní, kteří tuto jednotku zastupují.

Kategorii 431 tvoří účetní, úředníci v oblasti financí, daní, statistiky. Všeobecných účetních je 1 025, míst pouze 444. Pracovníků kalkulací, cen a nákladů je 7, míst 31.

**Tabulka 4.19 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (513)**

Skupina 513	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
51310	Číšníci a servírky	3 212	2 534	678
51320	Barmani	390	307	83

Zdroj: MPSV (2018)

Kategorie 513 zastává profese barmanů, číšníků a servírek. Číšníci a servírky nabízejí svou profesi 3 212 krát, ale míst je pouze 2 534. Stejně tak u barmanů převyšuje nabídka nad poptávkou o 83 míst.

**Tabulka 4.20 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (522)**

Skupina 522	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
52210	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen	62	21	41
52220	Vedoucí pracovních týmů v prodejnách	261	297	-36
52231	Prodavači smíšeného zboží	1 687	523	1 164
52232	Prodavači potravinářského zboží	804	1 084	-280
52233	Prodavači drobného zboží, klenotů, nábytku a bytových doplňků	86	111	-25
52234	Prodavači drogistického zboží, kosmetiky	142	49	93
52235	Prodavači textilu, obuvi a kožené galanterie	774	315	459
52236	Prodavači elektrotechniky, elektroniky a domácích potřeb	114	120	-6
52237	Prodavači stavebnin a příbuzného materiálu	20	46	-26
52238	Prodavači sportovních potřeb	55	103	-48
52239	Prodavači ostatního zboží v prodejnách	2 204	638	1 566

Zdroj: MPSV (2018)

Prodavačů smíšeného zboží je 1687, poptávka po pracovnících je pouze 523. Nedostatek vykazují prodavači potravinářského zboží, kde nabídka 804 nedosahuje na poptávku 1 084. Podobná situace je u prodavačů ostatního zboží v prodejnách, zde je nabídka 2 204 pracovníků s vhodnou kvalifikací, ale jen 638 míst.

**Tabulka 4.21 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (532)**

Skupina 532	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
53211	Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče	146	90	56
53212	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče	39	355	-316
53219	Ostatní pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče	100	161	-61
53221	Ošetřovatelé v oblasti ambulantních a terénních služeb a domácí péče	91	9	82
53222	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé v oblasti domácí péče	912	242	670
53229	Ostatní pracovníci v sociálních službách v oblasti ambulantních a terénních služeb a domácí péče	85	75	10
53291	Laboratorní pracovníci	124	24	100
53292	Dezinfektoři	0	3	-3
53293	Autoptičtí laboranti	1	0	1
53294	Zubní instrumentáři	102	86	16
53295	Sanitáři	545	314	231

Zdroj: MPSV (2018)

Nedostatek pracovníků vykazuje profese pracovníků přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče, kde chybí 316 lidí. Dalším nedostatkovým místem jsou ostatní pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče, zde chybí 61 lidí. Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé domácí péče nabízejí svou kvalifikaci na 912 místech, ale poptávka po pracovních místech je pouze 242 volných míst.

**Tabulka 4.22 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (541)**

Skupina 541	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
54111	Příslušníci v jednotkách požární ochrany hzs ČR	5	0	5
54112	Příslušníci operačních středisek hzs ČR	0	1	-1
54113	Zaměstnanci ve vojenských hasičských jednotkách	19	0	19
54114	Hasiči podnikových sborů	25	6	19
54115	Hasiči dobrovolných sborů obcí	6	0	6
54116	Hasiči dobrovolných sborů podniků	2	0	2
54119	Ostatní příslušníci hzs ČR	1	19	-18
54121	Referenti policie ČR	57	50	7
54122	Vrchní referenti policie ČR	1	104	-103
54123	Asistenti policie ČR	17	76	-59
54125	Strážníci	117	176	-59
54131	Referenti a vrchní referenti vězeňské služby ČR	2	143	-141
54132	Asistenti vězeňské služby ČR	0	16	-16
54141	Vrátní	8 709	2 242	6 467
54142	Pracovníci ostrahy, strážní	2 601	5 996	-3 395
54143	Osobní, tělesní strážci	10	2	8
54144	Operátoři bezpečnostních služeb	22	78	-56
54149	Ostatní pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	166	420	-254
54191	Plavčíci, strážci pláží	37	13	24
54194	Strážci přírody	9	0	9
54199	Ostatní pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	271	153	118

Zdroj: MPSV (2018)

V roce 2017 byla nabídka pro Hasičský záchranný sbor 5 míst, volné místo nebylo žádné. Referenti Policie České republiky postrádají 50 míst, nabídek je 57. Vrchních referentů je poptáváno 104, ale kvalifikaci pro výkon této pozice splňuje pouze jeden uchazeč. Asistenty policie hledají na 76 místech, strážných 176. Vrchní referenti vězeňské služby jsou poptáváni celkově na 143 volných pracovních míst, ale kvalifikovaní uchazeči se nabízejí pouze 2. Největší počet chybějících míst představují pracovníci ostrahy, strážní, kde hledají 5 996 lidí, ale vhodných uchazečů je pouze 2 601. U vrátných je to naopak, tam je kvalifikovaných pracovníků 8 709, míst pouze 2 242.

**Tabulka 4.23 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (711)**

Skupina 711	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
71110	Pracovníci montovaných staveb	29	133	-104
71121	Zedníci (kromě zedníků ohnivzdorného zdiva)	6 617	3 513	3 104
71122	Kamnáři, zedníci ohnivzdorného zdiva	142	48	94
71123	Dlaždiči	227	94	133
71124	Montéři suchých staveb	124	106	18
71130	Kameníci, řezači a brusiči kamene	377	128	249
71140	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci	57	701	-644
71151	Tesaři	926	466	460
71152	Stavební truhláři	220	132	88
71191	Stavební údržbáři budov	183	131	52
71192	Kvalifikovaní pracovníci demoličních prací	4	6	-2
71193	Lešenáři	116	100	16
71194	Stavební montéři (kromě montérů suchých staveb)	93	148	-55
71195	Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby	547	716	-169
71199	Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby jinde neuvedení	191	139	52

Zdroj: MPSV (2018)

V této kategorii je nejvíce volných míst u betonářů, železobetonářů a příbuzných pracovníků a to 701 míst, nabídka pracovních míst je pouze 57. Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby nabízejí 547 uchazečů, volných pracovních míst je 716. Největší počet uchazečů o práci je na pozici zedníka, kromě zedníků ohnivzdorného zdiva, kde je nabídka 6 617, poptávka je pouze po 3 513 zednících.

**Tabulka 4.24 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (721)**

Skupina 721	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
72111	Modeláři slévárenští	5	15	-10
72112	Formíři a jádraři ve slévárnách	7	162	-155
72113	Slévači	39	141	-102
72121	Svářeči	950	5 253	-4 303
72122	Řezači plamenem	7	81	-74
72123	Páječi	8	37	-29
72131	Klempíři (kromě stavebních)	213	56	157
72132	Karosáři a autoklempíři	167	199	-32
72133	Montéři kotlů (včetně opravářů)	4	33	-29
72139	Ostatní pracovníci na zpracování plechu	3	155	-152
72140	Montéři kovových konstrukcí	47	471	-424
72150	Montéři lan a zdvihacích zařízení	4	58	-54

Zdroj: MPSV (2018)

Celá tato kategorie zaznamenává nedostatek pracovní síly na volná místa. Největší problém je u svářečů, kde je nabídka 950, ale poptávka 5 253. Rozdíl u této pozice je 4 303 míst, pro která nemají pracovníky. Druhou nejpočetnější skupinou s nejméně pracovníky jsou montéři kovových konstrukcí. Uchazečů o zaměstnání je pouze 47, volných míst 471.

**Tabulka 4.25 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (741)**

Skupina 741	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
74110	Stavební a provozní elektrikáři	336	921	-585
74121	Elektromechanici elektrických zařízení (kromě zařízení v dopravních prostředcích)	136	563	-427
74122	Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích	29	133	-104
74123	Provozní elektromechanici	213	233	-20
74131	Montéři a opraváři silnoproudých elektrických vedení	90	171	-81
74132	Montéři a opraváři slaboproudých elektrických vedení	62	72	-10

Zdroj: MPSV (2018)

Tato kategorie ukazuje stejný nedostatek pracovníků jako kategorie 721. Největší poptávka je po stavebních a provozních elektrikářích (921). Stejně tak po elektromechanicích (563).

**Tabulka 4.26 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (751)**

Skupina 751	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
75111	Řezníci a uzenáři	256	345	-89
75112	Porážecí zvířat, bourači masa	4	106	-102
75119	Ostatní zpracovatelé masa, ryb a příbuzní pracovníci	6	736	-730
75121	Pekaři	356	654	-298
75122	Cukráři (kromě šéfcukrářů)	685	217	468
75123	Výrobci cukrovinek	45	66	-21

Zdroj: MPSV (2018)

Jediná pozice, kde není nedostatek pracovníků jsou cukráři, kde je 685 uchazečů o zaměstnání, ale jen 217 míst. Největší nedostatek volných míst z této kategorie představuje pozice zpracovatelů masa, ryb, kde je poptávka 736, ale uchazečů o tyto pozice je pouze 6. Stejný problém nastává pekařů, kde je volných míst 654, ale 356 uchazečů o tyto místa.

**Tabulka 4.27 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (753)**

Skupina 753	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
75311	Krejčí	371	72	299
75312	Kožešníci	9	0	9
75313	Kloboučníci	2	0	2
75321	Modeláři oděvů	8	3	5
75322	Modeláři technické konfekce	1	3	-2
75323	Střihači textilu, kůží a podobných materiálů	19	48	-29
75329	Ostatní pracovníci příbuzní modelářům oděvů a střihačům	23	18	5
75330	Švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech	783	2 845	-2 062
75341	Čalouníci nábytku	50	72	-22
75342	Čalouníci dopravních prostředků	1	44	-43
75343	Výrobci matrací	0	30	-30
75349	Ostatní čalouníci a příbuzní pracovníci	13	56	-43
75350	Zpracovatelé kůže, koželužové a kožišníci	3	11	-8
75361	Výrobci a opraváři obuvi	33	36	-3
75362	Výrobci a opraváři kožené galanterie (kromě sedlářů)	10	26	-16



75363	Sedláři	6	1	5
75369	Ostatní pracovníci v oborech příbuzných obuvnictví	6	4	2

Zdroj: MPSV (2018)

Početnou kategorií zastupují švadleny, kterých je nedostatek, a to pouze 783 na 2 845 míst. Opačný problém je u krejčích, kde je nabídka 371, ale poptávka pouze 72. Ostatní profese vykazují ve většině méně uchazečů, než je volných pracovních míst.

**Tabulka 4.28 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (812)**

Skupina 812	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
81211	Obsluha zařízení na hutní zpracování kovů (obsluha pecí a konvertorů)	17	59	-42
81212	Obsluha zařízení ve slévárenství (taviči, slévači)	21	503	-482
81213	Obsluha zařízení na tepelné zpracování kovů	4	68	-64
81214	Obsluha zařízení na tažení a protlačování kovů	2	101	-99
81215	Obsluha zařízení na tváření kovů ve válcovnách	12	20	-8
81216	Obsluha kovací lisů a bucharů	17	113	-96
81219	Obsluha ostatních zařízení na zpracování kovů	17	533	-516
81221	Obsluha lakovacích zařízení na povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů	4	124	-120
81222	Obsluha zařízení (kromě lakovacích) na povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů	1	163	-162

Zdroj: MPSV (2018)

U této kategorie je menší nabídka, než je poptávka. Největší problém představují pozice obsluha zařízení na povrchovou úpravu kovu a jiných materiálů, kde je nabídka 1, poptávka 163. Další obsluhovači strojů na zpracování kovu se nabízejí v počtu 17 uchazečů, ale poptávka je 533 míst. Poslední velmi početná profese, kde chybí zaměstnanci je obsluha zařízení ve slévárenství, nabídka je pouze 21, poptávka 503.

**Tabulka 4.29 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (814, 815)**

Skupina 814	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
81410	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	10	1 104	-1 094
81420	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	34	2 475	-2 441
81430	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z papíru	7	236	-229
81510	Obsluha strojů na úpravu vláken, dopřádání a navíjení příze a nití	18	407	-389
81521	Obsluha tkacích strojů	33	177	-144
81522	Obsluha pletacích strojů	21	38	-17
81530	Obsluha šicích a vyšívacích strojů	32	1 071	-1 039
81540	Obsluha strojů na bělení, barvení, čištění a další úpravu tkanin	2	52	-50
81561	Obsluha strojů na výrobu obuvi	19	55	-36
81562	Obsluha strojů na výrobu kožené galanterie	1	10	-9
81569	Obsluha ostatních strojů v oborech příbuzných obuvnictví	8	9	-1
81570	Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách	52	386	-334
81591	Obsluha strojů na výrobu textilní galanterie	9	2	7
81592	Obsluha strojů na výrobu klobouků (včetně obsluhy strojů na výrobu forem na klobouky)	1	0	1
81599	Obsluha ostatních strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků jinde neuvedená	32	214	-182

Zdroj: MPSV (2018)

Nedostatek pracovníků představují pozice obsluhy na výrobu a zpracování výrobků z pryže (10 pracovníků na 1 104 míst). Stejný problém má obsluha strojů na zpracování výrobků z plastu (34 pracovníků na 2 475 míst). Třetí kategorií je obsluha šicích a vyšívacích strojů (32 pracovníků na 1 071 míst). Jediné místo, kde nechybí pracovníci, je místo obsluhy strojů na výrobu klobouků.

**Tabulka 4.30 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (816)**

Skupina 816	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
81601	Obsluha strojů na zpracování a konzervování masa a ryb	6	121	-115
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	26	463	-437
81603	Obsluha strojů na výrobu mléčných výrobků	0	72	-72
81604	Obsluha strojů na zpracování ovoce, zeleniny a ořechů (včetně sušení, konzervování a mražení)	3	349	-346
81605	Obsluha strojů na výrobu nápojů	2	8	-6
81606	Obsluha strojů na zpracování mouky	1	10	-9
81607	Obsluha strojů na zpracování cukru, čaje, kávy a kakaa	15	18	-3
81608	Obsluha strojů na zpracování tabáku	2	0	2
81609	Obsluha ostatních strojů a zařízení na výrobu, zpracování, uchování potravin a příbuzných výrobků	40	455	-415

Zdroj: MPSV (2017)

Všechny pozice mají nedostatek pracovníků, až na pozici obsluhy strojů na zpracování tabáku, kde není žádné volné místo pro dva uchazeče.

**Tabulka 4.31 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (818)**

Skupina 818	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
81811	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla	14	115	-101
81812	Obsluha strojů a zařízení na výrobu keramiky a porcelánu (kromě cihel a dlaždic)	10	72	-62
81813	Obsluha strojů a zařízení na výrobu cihel, dlaždic a jiných kameninových výrobků	29	30	-1
81814	Obsluha strojů a zařízení na betonové výrobky	14	30	-16
81821	Obsluha parních turbín	1	0	1
81822	Obsluha kotlů na vytápění, ohřívačů a výměníků (kromě obsluhy kotlů lodí a lokomotiv)	42	31	11
81824	Obsluha tepelných motorů	1	2	-1
81825	Obsluha zařízení spaloven	2	4	-2
81829	Obsluha ostatních kotlů a příbuzných zařízení	17	7	10
81830	Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování	10	849	-839
81891	Obsluha zařízení ve vodárenství a vodohospodářství (včetně čistíren vody)	14	19	-5
81892	Obsluha zařízení na zpracování sběrných surovin (kromě kovového odpadu)	4	168	-164
81893	Obsluha zařízení na úpravu kovového odpadu	5	61	-56
81894	Obsluha zařízení na výrobu akumulátorů, baterií	1	0	1
81895	Obsluha zařízení na výrobu kabelů a lan	3	202	-199
81896	Obsluha zařízení na výrobu a rozvod energií	3	8	-5
81897	Obsluha průmyslových robotů	31	159	-128
81899	Obsluha ostatních stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená	59	1 165	-1 106

Zdroj: MPSV (2018)

Nedostatek míst v této kategorii představují pozice obsluhy kotlů na vytápění, kde je uchazečů o zaměstnání 42, volných míst pouze 31. Další profesí, kde převyšuje poptávka nad nabídkou, je obsluha ostatních kotlů, zde je poptávka 7, uchazečů 17. Nejvíce volných míst má pozice obsluhy ostatních stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedených, kde je poptávka po volných pracovních místech 1 165, nabídka pouhých 59 uchazečů kvalifikovaných dělat tuto práci.

**Tabulka 4.32 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (821)**

Skupina 821	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
82110	Montážní dělníci mechanických zařízení	512	5 279	-4 767
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	57	2 334	-2 277
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení	127	4 247	-4 120
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	67	1 521	-1 454
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	47	1 265	-1 218
82193	Montážní dělníci výrobků ze dřeva a příbuzných materiálů	134	509	-375
82194	Montážní dělníci výrobků z kartonu a papíru	25	441	-416
82195	Montážní dělníci výrobků z textilu a kůže	26	647	-621
82196	Montážní dělníci výrobků ze skla a keramiky	12	77	-65
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	199	2 674	-2 475
82199	Montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů	886	2 364	-1 478

Zdroj: MPSV (2018)

Montážní dělníci nabízejí práci 512 míst, ale poptávka po pracovní síle je 5 279. Druhou profesí, kde je nejmenší počet uchazečů na volná pracovní místa, jsou montážní dělníci elektronických zařízení, rozdíl je zde 4 120.

**Tabulka 4.33 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (834)**

Skupina 834	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	640	433	207
83412	Řidiči a obsluha lesnických strojů	22	30	-8
83421	Obsluha strojů a zařízení pro práce na železniční trati	47	26	21
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	313	491	-178
83431	Obsluha jeřábů	135	177	-42
83432	Obsluha zdvihacích a skladovacích zařízení	23	21	2
83433	Obsluha těžebních klecí, lanovek a podobných zařízení	10	36	-26
83434	Řidiči kontejnerových překladačů	2	7	-5
83439	Obsluha ostatních manipulačních zařízení (kromě obsluhy vysokozdvizných vozíků)	10	46	-36
83441	Řidiči vysokozdvizných vozíků	532	604	-72
83442	Řidiči paletovacích vozíků	3	61	-58
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	3 022	4 496	-14 74
83449	Řidiči ostatních skladovacích vozíků	46	96	-50

Zdroj: MPSV (2018)

Traktoristů je dostatek, protože volných míst je 433, uchazečů je 640. Skladníci, obsluha manipulačních vozíků je poptávána pro 4 496 míst, ale nabídka je pouze 3 022 uchazečů o zaměstnání.

**Tabulka 4.34 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (911)**

Skupina 911	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
91110	Uklízeči a pomocníci v domácnostech (kromě hospodyní)	234	61	173
91121	Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech	1 558	1 120	438
91122	Uklízeči a pomocníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních	117	419	-302
91123	Uklízeči a pomocníci v ubytovacích a vzdělávacích zařízeních	708	687	21
91124	Uklízeči ve stravovacích zařízeních, potravinářských a farmaceutických výrobních prostorech	38	294	-256

91125	Uklízeči veřejných dopravních prostředků	10	5	5
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	85	436	-351
91127	Uklízeči prodejných prostor	334	135	199
91128	Uklízeči v provozovněch osobních služeb	75	31	44
91129	Ostatní uklízeči a pomocníci	7 939	6 888	1 051

Zdroj: MPSV (2018)

Ostatní uklízeči a pomocníci mohou vykonávat práci v počtu 7 939, ale poptávka po nich je 6 888. U uklízečů výrobních prostorů a skladů je nabídka 85, poptávka podstatně vyšší 436. Uklízeči ve stravovacích zařízeních atd. nabízejí místo v počtu 38 uchazečů, poptávka je 294 a rozdíl činí 256 míst, která by zůstala volná. Uklízečů je ve zdravotnických zařízení pouze 119, míst je 419. Uklízečů v administrativních budovách je 1 558, míst je pouze 1 120.

**Tabulka 4.35 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (921)**

Skupina 921	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
92110	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě	186	2 584	-2 398
92120	Pomocní pracovníci v živočišné výrobě	39	126	-87
92130	Pomocní pracovníci ve smíšeném hospodářství	19	60	-41
92140	Pomocní pracovníci v zahradnictví	528	367	161
92150	Pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti	751	469	282
92160	Pomocní pracovníci v rybářství	9	5	4

Zdroj: MPSV (2018)

Pomocných pracovníků v rostlinné výrobě se hledá 2 584, ale nabídka je pouze 186. Pracovníků v živočišné výrobě je 39, hledaných míst je 126. Tento stejný problém je i u pomocných pracovníků ve smíšeném hospodářství, kde chybí po obsazenosti míst 41 uchazečů, kteří nejsou kvalifikovaní tuto práci vykonávat. Ostatní pomocníci v zahradnictví, tam je nabídka 528 uchazečů, poptávka po práci 367 míst, stejně tak u pomocných pracovníků v lesnictví a myslivosti, kde je nabídka 751 uchazečů, poptávka 469 míst.

**Tabulka 4.36 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (931)**

Skupina 931	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
93111	Pomocní pracovníci při hlubinné těžbě	5	0	5
93112	Pomocní pracovníci při povrchové těžbě	34	2	32
93113	Pomocní pracovníci při úpravě nerostných surovin	9	1	8
93114	Pomocní pracovníci na povrchu hornických provozů	5	0	5
93115	Pomocní pracovníci při těžbě ropy a zemního plynu	5	0	5
93119	Ostatní pomocní pracovníci v oblasti těžby	19	2	17
93121	Figuranti	3	1	2
93122	Dělníci výkopových prací	288	118	170
93123	Dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl	72	199	-127
93130	Dělníci v oblasti výstavby budov	1 891	13 481	-11 590

Zdroj: MPSV (2018)

Nejvíce nedostatků je na pozici dělníci v oblasti výstavby budov. Kvalifikovaných sil je 1 891, ale poptávka je 13 481. Nedostatek pracovníků je v oblasti výstavby inženýrských děl, pracovníků je jen 72, poptávka po práci je 199 míst.

**Tabulka 4.37 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (932)**

Skupina 932	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
93210	Ruční baliči	174	2 272	-2 098
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	15 535	4 563	10 972
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	6 735	6 370	365
93293	Pomocní montážní dělníci	2 388	2 030	358
93294	Mazači strojů a zařízení	2	6	-4
93299	Pomocní pracovníci ve výrobě jinde neuvedení	248	1 337	-1 089

Zdroj: MPSV (2018)



U této kategorie je viditelný problém u ručních baličů, kterých je jen 174, ale volných pracovních míst je 2 272. Manipulační dělníci ve výrobě jsou poptáváni na 4 563 míst, nabídka uchazečů je 15 535.

**Tabulka 4.38 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (933)**

Skupina 933	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
93310	Řidiči nemotorových vozidel	14	0	14
93320	Kočí	14	2	12
93331	Pomocní skladníci	3 937	1 830	2 107
93332	Pomocní manipulační pracovníci v dopravě	114	47	67
93333	Pomocní pracovníci obchodního provozu	289	464	-175
93334	Pomocní pracovníci ve sběrných surovinách	21	12	9
93339	Ostatní pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	713	1 438	-725
93340	Doplňovači zboží	287	160	127

Zdroj: MPSV (2018)

U této kategorie je nedostatek míst u pomocných manipulačních pracovníků, zde je poptávka po volných pracovních místech 1 438, nabídka práce je 713. Pomocní skladníci nabízejí svou kvalifikaci 3 937 krát, ale míst volných k vykonání práce je pouze 1 830.

**Tabulka 4.39 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (962)**

Skupina 962	Profese	Nabídka	Poptávka	Rozdíl
96210	Kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel	35	75	-40
96220	Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor	637	311	326
96230	Pracovníci provádějící odečet měřidel a výběr peněz z prodejních automatů	4	0	4
96291	Hlídači parkovišť a tržišť	679	56	623
96292	Uvaděči	7	5	2
96293	Šatnáři	44	22	22
96294	Toaletáři	7	5	2
96299	Ostatní pomocní a nekvalifikovaní pracovníci ve službách jinde neuvedení	1 602	946	656

Zdroj: MPSV (2018)

Poslední kategorií, kde je nedostatek uchazečů jsou kurýři, doručovatelé balíků a nosiči zavazadel, nabídka práce je 35, volných pracovních míst je 75. Profese, hlídači parkovišť nabízejí volná místa pro 56 lidí, ale nabídka práce je 679. Ostatní pomocní a nekvalifikovaní pracovníci ve službách, zde je volných míst 946, uchazečů je 1 602.

### 4.3 Strukturální nerovnováha na trhu práce

#### 4.3.1 Kategorie zaměstnání s převahou nabídky nad poptávkou

**Tabulka 4.40 Profese s převahou nabídky nad poptávkou**

33220	Obchodní zástupci
33431	Odborní asistenti v administrativě
41100	Všeobecní administrativní pracovníci
43111	Účetní všeobecní
43115	Fakturanti
51310	Číšníci a servírky
52231	Prodavači smíšeného zboží
52235	Prodavači textilu
52239	Prodavači ostatního zboží
53222	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb
53295	Sanitáři
54141	Vrátní
71121	Zedníci
71151	Tesaři
72140	Montéři kovových konstrukcí
75122	Cukráři
83411	Traktoristé
91121	Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech
91129	Ostatní uklízeči
92150	Pomocní pracovníci v lesnictví
93291	Manipulační dělníci ve výrobě
93292	Pomocní dělníci ve výrobě
93293	Pomocní montážní dělníci
93331	Pomocní skladníci
96220	Pomocní pracovníci údržby
96291	Hlídači parkovišť
96299	Ostatní pomocní pracovníci

Zdroj: MPSV (2018)

#### 4.3.2 Kategorie zaměstnání s převahou poptávky nad nabídkou

Tabulka 4.41 Profese v převahou poptávky nad nabídkou

22128	Lékaři bez atestace
22129	Ostatní lékaři specialisté
22611	Zubní lékaři bez specializace
25110	Systémoví analytici
25120	Vývojáři softwaru
25140	Programátoři počítačových aplikací specialisté
25190	Specialisté v oblasti testování softwaru a příbuzní pracovníci
32211	Všeobecné sestry s osvědčením
32212	Všeobecné sestry bez osvědčení
52232	Prodáváci potravinářského zboží
53212	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče
54142	Pracovníci ostrahy, strážní
54149	Ostatní pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur
71140	Betonáři
72121	Svářeči
74110	Stavební a provozní elektrikáři
74121	Elektromechanici
75119	Ostatní zpracovatelé masa, ryb a příbuzní
75121	Pekaři
75330	Švadleny
81212	Obsluha zařízení ve slévárenství
81219	Obsluha ostatních zařízení na zpracování kovu
81410	Obsluha strojů na výrobu pryže
81420	Obsluha strojů na výrobu výrobků z plastu
81430	Obsluha strojů na výrobu papíru
81510	Obsluha strojů na úpravu vláken
81530	Obsluha šicích a vyšívacích strojů
81570	Obsluha strojů v prádelnách a čistírnách
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva
81604	Obsluha strojů na zpracování ovoce, zeleniny a ořechů
81609	Obsluha ostatních strojů a zařízení na výrobu potravin
81830	Obsluha strojů na balení
81889	Obsluha ostatních stacionárních strojů
82110	Montážní dělníci mechanických zařízení
82121	Montážní dělníci elektrických zařízení
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení
82191	Montážní dělníci výrobků z kovu
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže
82193	Montážní dělníci výrobků ze dřeva
82194	Montážní dělníci výrobků z kartonu

82195	Montážní dělníci výrobků ze skla
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů
82199	Montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů
83443	Skladníci
91122	Uklízeči ve zdravotnických zařízeních
91124	Uklízeči ve stravovacích zařízeních
91126	Uklízeči výrobních prostor
92110	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě
93130	Dělníci v oblasti výstavby budov
93210	Ruční baliči
93299	Pomocní pracovníci ve výrobě
93339	Ostatní pomocní manipulační pracovníci

Zdroj: MPSV (2018)

Z těchto dvou tabulek plyne, že více strukturální nerovnováha nastává na straně poptávky, kde je nabízeno více míst, ale nedostatek uchazečů o ně.

## 5 Návrhy a doporučení

### 5.1 Návrhy pro skupiny zaměstnání 221 - 251

V návrzích budou rozebrány skupiny, kde převahuje nabídka nad poptávkou, poté skupiny, kde má převahu poptávka nad nabídkou. Všechny kategorie mají rozdíl nabídky a poptávky větší než 200.

Obchodního zástupce může dělat každý s duchem marketéra, středním vzděláním, řidičským průkazem skupiny B, chutí se rozvíjet. Takto je tato pozice popisována ve většině nabídek na Jobs.cz (2018).

Zpřísnit podmínky pro výkon této práce, například fixní mzdu od 18 000 – 25 000 hrubého, povinnost maturitního vzdělání směru, pro který obor je zástupce hledán. Podmínky totiž splňují pro obchodní zástupce v oblasti zdravotnictví například i maturanti ze stavební střední školy.

Velký počet zastávají také odborní asistenti v administrativě, všeobecní účetní, fakturanti. Tyto pozice jsou dobře zaplacené, ale studentů s obchodní akademií nebo vystudovanou vysokou školou účetní, veřejné správy přibývá. Zpřísněním požadavků pro výkon těchto funkcí by mělo zajistit snížení nabídky.

Číšníci, servírky, prodavači mohou svou práci vykonávat de facto bez vzdělání, což umožňuje tak vysokou nabídku. Nabídka u těchto pozic nelze snížit.

Dostatek uchazečů tvoří vrátní, zedníci, tesaři, montéři, uklízeči a pomocní dělníci. Pro výkon profese zedníků, tesařů musí mít uchazeč nejlépe vzdělání v oboru. U ostatních profesí není potřebná kvalifikace, tyto pozice nejsou náročné na kvalifikaci. Řešení vysokého počtu uchazečů lze eliminovat tak, že se zvýší potřebná kvalifikace pro určité pozice.

Velmi diskutovanou skupinou jsou lékaři kde jednotlivé kategorie, například lékaři interních odborů, mají kvalifikovanou sílu pouze u 8 vystudovaných, zaregistrovaných lidí na Úřadu práce. Nemocnice, soukromé lékařství hledají celkem 180 míst. Otázkou zůstává, proč tyto pozice nejsou obsazené, když průměrný měsíční plat lékaře je 47 907 korun. Tento průměr se však liší hlavně regionem, ve kterém práce nabízena. V Praze je lékař s atestací schopen dosáhnout průměrného platu, ale v regionu Přerov dosáhne na 28 tisíc hrubého. Tato nerovnováha nutí vystudované mladé lékaři jít pracovat do zahraničí. Platy v zahraničí se liší od našich v tisících.

Pokud se zlepší podmínky ve všech regionech pro lékaře, tak zde lékaři budou zůstávat. Zlepšením podmínek je myšleno sjednocení platů podle zákona, zajištění ordinací, či zlepšení podmínek v soukromých nemocnicích.

Zubní lékaři jsou na tom podobně, nedostatek zubních lékařů v jednotlivých regionech je obecně známý problém, i přesto, že jejich průměrný plat by měl dosahovat 37 979 tisíc korun. Platy se liší na základě počtu pacientů, dle smluv s pojišťovnami aj. Stejně doporučení jako u lékařů by mohlo pomoci otevřít více ordinací.

Další problém představují programátoři a vývojáři softwaru. Zde je poptávka velmi vysoká, ale uchazečů o zaměstnání je málo. Velmi náročné studium způsobilo, že tyto profese nemají své zástupce.

„Studenti středních odborných zdravotnických škol (SŠ) plánují v 63 % případů hledat po ukončení jejich studia zaměstnání v České republice. Studenti vyšších odborných zdravotnických škol (VOŠ) chtějí hledat práci v tuzemsku v 81 % případů a respondenti z vysokých zdravotnických škol (VŠ) preferují vykonávat svou budoucí praxi v České republice v 76 % případů. Hlavní faktory, které studenty SŠ, VOŠ a VŠ ovlivňují při výběru místa vykonávání jejich budoucí praxe v České republice jsou plat, pracovní kolektiv a také lokalita nemocnice, včetně její dostupnosti a možnosti dopravy. Naproti tomu studenti, kteří jsou po ukončení studia rozhodnutí hledat zaměstnání mimo segment zdravotnictví, uvádějí jako

nejčastější příčiny jejich jednání nedostatečnost finančního ohodnocení nelékařského povolání, „špatnou volbu oboru“ (ve smyslu nepřipravenosti na práci s lidmi a ve směnách) a neadekvátní prestiž nelékařského zdravotnického povolání“ (HealthCare Institute, 2017).

Z tohoto průzkumu plyne, že nepřipravenost studentů ovlivňuje jejich rozhodování, zdali pokračovat ve vystudované profesi. V různých regionech je různé platové ohodnocení, což způsobuje nerovnosti.

U těchto profesí sester je třeba změnit podmínky pro vykonávání této funkce. Čtyřleté studium by mělo být pro všeobecnou sestru dostačující, další vzdělání by poté mělo navyšovat plat, stejně tak roky praxe. Nástupní plat by měl být podle náročnosti výkonu práce, ale jednotný pro republiku.

S nedostatkem betonářů, svářečů, stavebních a provozních elektrikářů, elektromechaniků se český trh práce potýká řadu let. Tento problém může být způsoben tím, že mladí lidé nechtějí studovat výuční obory nebo po vystudování nechtějí pracovat ve svém oboru. Řešením pro tento problém může být zvýšení celorepublikově mzdy na těchto pozicích a zlepšit podmínky pro výkon.

Obsluha strojů pro různý výkon práce se potýká s nedostatkem pracovníků nejspíše z důvodu špatného finančního ohodnocení, náročnosti práce. Stejný problém nastává u montážních dělníků. K vyřešení této situace může dopomoci lepší finanční ohodnocení a zlepšení pracovních podmínek.

Velký nedostatek na trhu práce tvoří švadleny, poptávka po této kategorii zaměstnání je vysoká, avšak nabídka velmi nízká. Náročnost práce, nízké ohodnocení zapříčinilo neatraktivnost této kategorie.

Veškeré kategorie, kde je poptávka vyšší než nabídka, lze finančně lépe ohodnotit, avšak záleží na regionu, kde jsou tyto nedostatky vysoké natolik, že je potřeba tuto situaci řešit.

## 6 Závěr

Strukturální nerovnováha na trhu v určitých profesích bude nadále převažovat, neboť každý, kdo je evidovaný na Úřadu práce uvede, jaké dovednosti zastává, jaké vzdělání má a podle toho úřad generuje uchazeče.

Problém nastává v případě dělení, některé pozice jsou bez označení, nemají evidenci. Zaměstnavatel není povinen hlásit volná pracovní místa na Úřad práce, proto nejsou zaevidovaná úplně všechna data. Stejně tak student, který si hledá práci, se nepočítá do uchazečů o zaměstnání.

Dnešní trh práce poskytuje velké množství pracovních příležitostí jak pro kvalifikované osoby se vzděláním, tak pro nekvalifikované osoby bez vzdělání. V České republice je vykonávána aktivní politika zaměstnanosti velmi kvalitně, různé podpory pro podnikatele, pro soukromníky a zaměstnavatele fungují dobře. Zapracování, rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání fungují velmi dobře a zajišťují možnost se rekvalifikovat na výkon pozice tak, že ÚP umožní uchazeči o zaměstnání vykonat kurzy, které mu pomohou získat práci v jiném oboru, než ve kterém je například vyučen.

Z práce vyplývá, že převažuje poptávka převyšující nabídku práce. S nedostatkem pracovníků se Česká republika potýká ve všech kategoriích. S velkým nedostatkem se však potýkají profese hlavně manuální. Tento problém zapříčinilo nedostatečné ohodnocení těchto profesí, špatné podmínky pro výkon. Podrobnější členění by ukázalo, ve kterém kraji či okrese se přesně tyto nedostatky vyskytují, ale tato práce má poukázat na nerovnosti obecně v České republice.

Celkově bylo zjištěno, že volných pracovních míst je dostatečný počet, ale problém je obsadit tyto pozice vhodnými uchazeči. Každý uchazeč má vzdělání, praxi, dovednosti, a to mu umožňuje rozhodovat se pro výběr práce. Dělník nemůže vykonávat práci manažera jakosti s anglickým jazykem, když anglický jazyk neovládá. Rovnováha na trhu práce nemůže být nastíněna, je to pouze teoretický model. Nikdy nebude dosaženo rovnováhy, protože vždy bude někdo, kdo nebude ochoten pracovat za nabízenou mzdu, a někdo, kdo nebude mít kvalifikaci pro danou pozici.

Práce by měla ukázat, že problémy, jsou ve strukturální nerovnováze na trhu práce dlouhodobé, které se vyvíjí společně se situací v politice, v ekonomice a některé problémy nelze vyřešit.

## Seznam použité literatury

### *Knižní zdroje:*

BERGER, Suzanne a Michael J. PIORE. *Dualism and discontinuity in industrial societies*. New York: Cambridge University Press, 1980. ISBN 9780521231343.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-86575-29-2

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3

PICHT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters, Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

RIEVAJOVÁ, Eva. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. ISBN 978-80-225-3544-1.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.

TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1665-4.

### *Internetové zdroje:*

Barometr [online]. Copyright 2018 [cit. 08.05.2018]. *Více než tři čtvrtiny studentů zdravotnických škol plánují po ukončení jejich studia pracovat v Česku*. Dostupné z: [http://www.hc-institute.org/userfiles/files/TZ\\_barometr\\_studenti\\_zdravotnickych\\_skol\\_final.pdf](http://www.hc-institute.org/userfiles/files/TZ_barometr_studenti_zdravotnickych_skol_final.pdf)

Jobs [online]. 2018 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z WWW <https://www.jobs.cz/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018a [cit. 2018-05-08]. *O úřadu práce*. Dostupné z WWW <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>



Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018b [cit. 2018-05-08]. *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné z WWW <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018c [cit. 2018-05-08]. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2017*. Dostupné z WWW [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018d [cit. 2018-05-08]. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly na 5 míst*. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.pohled=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslselect=prof\\_prefix&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslorder=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapatag=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapasloupec=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.usr1=5](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37_1298287_37_241130_241130.pohled=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslselect=prof_prefix&piref37_1298287_37_241130_241130.xslorder=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapatag=&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapasloupec=&piref37_1298287_37_241130_241130.usr1=5)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018e [cit. 2018-05-08]. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly na 3 místa*. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.pohled=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslselect=prof\\_prefix&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslorder=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapatag=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapasloupec=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.usr1=3](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37_1298287_37_241130_241130.pohled=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslselect=prof_prefix&piref37_1298287_37_241130_241130.xslorder=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapatag=&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapasloupec=&piref37_1298287_37_241130_241130.usr1=3)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2018f [cit. 2018-05-08]. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly na 1 místo*. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.pohled=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslselect=prof\\_prefix&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslorder=1&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapatag=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.xslmapasloupec=&piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.usr1=1](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000055&obdobi=L&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37_1298287_37_241130_241130.pohled=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslselect=prof_prefix&piref37_1298287_37_241130_241130.xslorder=1&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapatag=&piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapasloupec=&piref37_1298287_37_241130_241130.usr1=1)

Úlovec, Martin [online]. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2017*. Národní ústav pro vzdělávání [cit. 08.05.2018]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Publikace/NZabs\\_duben2017\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Publikace/NZabs_duben2017_pro_www.pdf)

## **Seznam zkratek**

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

ČR Česká Republika

ČSÚ Český statistický úřad

ILO Mezinárodní organizace práce

CHPM Chráněná pracovní místa

CHPM-SVČ Chráněná pracovní místa samostatné – samostatné výdělečné činnosti

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

MZ Míra zaměstnanosti

OPEC Organizace zemí vyvážející ropu OZP Osoby zdravotně postižené

PNO Podíl nezaměstnaných osob

SÚPM Společensky účelná pracovní místa

SVČ Samostatné výdělečné činnosti

ÚP Úřad práce

VPP Veřejně prospěšné práce

VŠPS Výběrové šetření pracovních sil

## Seznam tabulek

Tabulka 3.1 Míra zaměstnanosti podle věku v % .....	23
Tabulka 3.2 Sektorová struktura zaměstnanosti .....	24
Tabulka 3.3 Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle CZ-NACE (fyzické osoby) .....	25
Tabulka 3.4 Struktura uchazečů podle stupně vzdělání .....	29
Tabulka 3.5 Počty absolventů středních a vyšších odborných škol 2011–2016 .....	31
Tabulka 4.1 Rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci podle vzdělání v roce 2017	41
Tabulka 4.2 Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly – hlavní třídy zaměstnání .....	42
Tabulka 4.3 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 1 .....	43
Tabulka 4.4 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 2 .....	43
Tabulka 4.5 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 3 .....	44
Tabulka 4.6 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 4 .....	44
Tabulka 4.7 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 5 .....	45
Tabulka 4.8 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 6 .....	46
Tabulka 4.9 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 7 .....	46
Tabulka 4.10 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 8 .....	47
Tabulka 4.11 Nabídka a poptávka po práci ve skupině zaměstnání 9 .....	47
Tabulka 4.12 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání ( 221) .....	49
Tabulka 4.13 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (226) .....	50
Tabulka 4.14 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (251) .....	51
Tabulka 4.15 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (322) .....	51
Tabulka 4.16 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (332) .....	51
Tabulka 4.17 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (334) .....	52

Tabulka 4.18 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (411, 431) .....	53
Tabulka 4.19 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (513) .....	54
Tabulka 4.20 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (522) .....	55
Tabulka 4.21 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (532) .....	56
Tabulka 4.22 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (541) .....	57
Tabulka 4.23 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (711) .....	58
Tabulka 4.24 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (721) .....	59
Tabulka 4.25 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (741) .....	59
Tabulka 4.26 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (751) .....	60
Tabulka 4.27 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (753) .....	60
Tabulka 4.28 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (812) .....	61
Tabulka 4.29 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (814, 815) .....	62
Tabulka 4.30 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (816) .....	63
Tabulka 4.31 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (818) .....	64
Tabulka 4.32 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (821) .....	65
Tabulka 4.33 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (834) .....	66
Tabulka 4.34 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (911) .....	66

Tabulka 4.35 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (921) .....	67
Tabulka 4.36 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (931) .....	68
Tabulka 4.37 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (932) .....	68
Tabulka 4.38 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (933) .....	69
Tabulka 4.39 Rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na jednotky zaměstnání (962) .....	69
Tabulka 4.40 Profese s převahou nabídky nad poptávkou .....	70
Tabulka 4.41 Profese v převahou poptávky nad nabídkou .....	71

## Seznam grafů

Graf 2.1 Poptávka po práci .....	8
Graf 2.2 Individuální nabídka práce .....	9
Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce .....	10
Graf 3.1 Vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.....	25

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);

- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....